

# **TRABALHADOR PARASSUBORDINADO E A NECESSIDADE DE REGULAMENTAÇÃO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA**

**Lorena Garcia Divino<sup>1</sup>**  
**Marcelo de Barros Dantas<sup>2</sup>**

## **RESUMO**

O objetivo do presente estudo é abordar a necessidade de regulamentação da parassubordinação na legislação trabalhista brasileira e evitar que o sistema de proteção ao trabalhador se torne inerte com relação a esta modalidade. Como no Brasil o Direito do Trabalho estrutura-se e baseia-se na prestação de trabalho subordinado, essa visão tradicional não se coaduna com as novas formas de organização do mercado de trabalho, em que a precarização das atividades laborais está cada vez mais frequente, aumentando assim o número de trabalhadores autônomos e as diversas formas de contrato de labor distinto da relação empregatícia, ocorrendo assim a mitigação da subordinação jurídica. Nasce a partir daí o conceito do trabalho parassubordinado, que está entre a autonomia e a subordinação, e desse modo sem proteção alguma quanto aos seus direitos trabalhistas e sociais. No decorrer do trabalho mostrar-se-á que esta modalidade possui os mesmos requisitos de um empregado com proteção na Constituição Federal e na Consolidação das Leis Trabalhistas. Ao final, o que estimula defender a normatização e reconhecimento da parassubordinação é a efetivação da tutela desse trabalhador atípico e as várias vertentes ideológicas, políticas, econômicas e trabalhistas que estão envolvidas, visando à melhoria da convivência laboral e assegurar a tutela desses também empregados, tornando-se uma maneira de evitar conflitos. Para tal empreendimento, utilizamos da pesquisa instrumental dogmática pela aplicação do método dedutivo, uma vez que se estabelece a partir de pesquisa bibliográfica sobre o tema e em conceitos jurídicos.

**PALAVRAS-CHAVES:** Parassubordinação. Subordinação. Autonomia. Proteção. Regulamentação.

## **ABSTRACT**

## **PARASSUBORDINADO WORKER AND THE NEED FOR REGULATION IN BRAZILIAN LEGISLATION**

---

<sup>1</sup> Acadêmica do curso de graduação em Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNIRN. e-mail: lorennagarcia\_divino@hotmail.com

<sup>2</sup> Orientador. Professor de direito do trabalho, direito processual do trabalho e prática trabalhista da UNIRN; Especialista em direito do trabalho; Advogado militante na área trabalhista no Estado do Rio Grande do Norte.

Addressing the need for regulation of parassubordinação in the Brazilian labor legislation and prevent the system of worker protection becomes inert with respect to this mode. As in Brazil labor law is structured and based on the performance of work under this traditional view is not consistent with the new forms of organization of the labor market, where the precariousness of work activities is becoming increasingly common, increasing so the number of employed workers and the various forms of labor contract separate from the employment relationship, thus leading to the mitigation of legal subordination. It appears, from there the concept of parassubordinado, that between autonomy and subordination, and thus no protection whatsoever as to their labor and social rights. Throughout his work will show that this mode has the same requirements for an employee with protection in the Constitution and the Consolidation of Labor Laws. At the end, which encourages standardization and defend parassubordinação is recognition of the effectiveness of the protection of atypical workers and the various levels ideological, political, economic and labor that are involved, aimed at improving the living labor and ensure the protection of these employees also, becoming a way to avoid conflict. For this project, we used the survey instrument dogmatic application of the deductive method, once that is established from literature search on the topic and on legal concepts.

**KEYWORDS:** Parassubordinação. Subordination. Autonomy. Protection. Regulation.

## 1 INTRODUÇÃO

O trabalhador parassubordinado e a necessidade de sua regulamentação na legislação brasileira, com o prisma voltado para mais um tipo de relação de trabalho, que deverá ser incluída no art. 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas como mais uma forma de empregado e no art. 7º, *caput*, da Constituição Federal de 1988 com relação à garantia de seus direitos trabalhistas e sociais.

Do ponto de vista histórico, o debate sobre a parassubordinação iniciou-se na Itália em 1973, a partir do Código de Processo Civil italiano, e sendo utilizado por outros países da Europa como Espanha e Alemanha, não havendo preceito legal no Brasil, apesar de existir vários doutrinadores que abordam sobre o tema.

A parassubordinação é caracterizada como trabalhadores autônomos economicamente dependentes que possuem na sua classificação os requisitos indispensáveis para a relação de emprego que são: a continuidade, pessoalidade, coordenação e a dependência econômica, enfatizando que a continuidade possui características da não eventualidade.

Percebe-se, no entanto, que a parassubordinação torna-se espécie do gênero relação de trabalho, pois está entre o trabalhador de autônomo e o subordinado. As relações trabalhistas desde a época fordista e a Revolução Industrial vêm sofrendo grandes alterações, sendo cada

vez mais visível o surgimento de outras formas de trabalho a partir da precarização e da flexibilização do conceito de trabalho.

Na Itália, na qual se deu início e na Espanha já se buscou uma regulamentação para essa forma de trabalhador através do Estatuto dos Trabalhadores Autônomos, nos quais passaram a ter um ordenamento próprio, garantindo alguns poucos direitos. A crítica é que nestes locais o número de trabalhadores parassubordinados está cada vez mais acirrado pelo fato dos direitos e garantias serem mínimos e os empregadores terem um custo e produtividade bem mais baixa com eles. Deste modo, seria mais fácil igualar esse trabalhador ao empregado comum para não haver exclusão ou exploração de mão-de-obra.

A Consolidação das Leis Trabalhistas em seu artigo 3ª expressa o conceito de empregado na visão de relação de emprego e não como relação de trabalho, este é o ponto de debate entre os doutrinadores, pois alguns defendem que deveria ser analisado com base na relação de trabalho, que é algo em ascensão atualmente, pois só assim privilegiaria todos aqueles que trabalham, ou seja, que executam uma atividade remunerada e com coordenação.

Já o que expressa o artigo 7º, caput, da Constituição Federal de 1988 é os direitos e garantias atribuídos a todos os trabalhadores urbanos e rurais, ficando para análise a abrangência do termo “trabalhadores”. Seria uma interpretação na forma geral, colocando todos os tipos de trabalhadores com essa proteção ou se a tutela se restringiria apenas a rurais e urbanos. Busca assim, a interpretação mais ampla conforme a realidade, ou seja, colocar o trabalhador parassubordinado nessa categoria de “trabalhador”, garantindo a eles alguns dos direitos elencados neste artigo respeitando as suas peculiaridades contratuais.

Por fim, com o reconhecimento e normatização das relações de parassubordinação, os legisladores utilizam deste conceito para buscar o mínimo de proteção aos que se enquadram nessa categoria, pois com o desenvolvimento econômico, tecnológico e com a expansão das relações de trabalho, essa categoria de trabalhadores está sendo parte marginalizada na nossa Constituição Federal e nas Leis Trabalhistas, o que fere os princípios constitucionais e a dignidade da pessoa humana.

## **2 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Os princípios são diretrizes básicas que fundamentam o ordenamento jurídico ou apenas um instituto jurídico, sendo, portanto, essenciais para a formação e aplicação do Direito. Desta maneira, o professor Américo Plá Rodrigues (2000, p.35) conceitua os princípios como:

Linhas diretrizes que informam algumas normas e inspiram diretamente ou indiretamente uma série de soluções, pelo que podem servir para promover e embasar a aprovação de novas normas, orientar a interpretação das existentes e resolver os casos não previstos.

Já Maurício Godinho Delgado (2004, p.14) complementa, definindo os princípios como “proposições gerais inferidas da cultura e ordenamento jurídico que conforma a criação, revelação, interpretação e aplicação do direito”.

E para Miguel Reale (1991, p.300), os princípios são “certos enunciados lógicos admitidos como condição ou base de validade das demais asserções que compõem dado campo do saber”.

Em geral, podemos perceber que os princípios são a essência da norma, de maneira que, ocorrendo à transgressão desta, conseqüentemente, um princípio também estará sendo infringido. De forma geral, isso pode ser verificado por ocasião de toda norma jurídica ser baseada em algum princípio, fato este também verificado em relação à aplicação e interpretação do direito, mantendo sempre a coerência entre os institutos jurídicos.

Desta forma, os princípios possuem tripla função. A função informativa, a qual serve de inspiração para o legislador na formação da norma jurídica; a função normativa, verificada nos casos em que os princípios atuam de forma secundária na ausência de lei específica para determinado caso; e, por último, a função interpretativa, na qual os juristas podem utilizar o princípio ao invés de utilizar uma lei.

Em se tratando do Direito do Trabalho, os princípios ganham ênfase a partir do artigo 8º da Consolidação das Leis Trabalhistas (BRASIL, 1943), que estabelece sua aplicação de forma secundária integrada ao ordenamento, como segue abaixo:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, **por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho**, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. (CLT, art. 8º). (grifo nosso)

Temos, no entanto, a observância de que os princípios servem para a regulamentação das relações trabalhistas, nos momentos em que forem verificadas lacunas nas normas que regem o direito do trabalho, nesses casos as decisões devem ser aplicadas com base nos princípios jurídicos e não somente na interpretação do legislador.

Merece destaque o princípio basilar do Direito do Trabalho que é o Princípio da Proteção, por influir em toda a estrutura e característica deste ramo jurídico. O mencionado princípio possui três dimensões: o princípio *in dubio pro operário*, o princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica.

O princípio *in dubio pro operário*, consiste em que havendo dúvida na interpretação da norma, deve-se utilizar aquela que favoreça ao empregado, desde que haja razoabilidade e racionalidade jurídica. Já o princípio da norma mais favorável verifica-se quando, havendo mais de uma norma a ser aplicada, escolhe-se aquela mais favorável ao empregado, independentemente da hierarquia. E, por último, o princípio da condição mais benéfica, atua de forma a impedir que as cláusulas mais vantajosas existentes nos contratos de trabalho ou no regulamento da empresa sejam suprimidas ou reduzidas no decorrer da relação de emprego.

Importante anotar que o princípio da proteção fundamenta-se na subordinação jurídica e na dependência econômica, as quais na contemporaneidade encontram-se em crise e, por conseguinte, o princípio da proteção. Isso porque cada vez mais nos deparamos com as flexibilizações nas relações empregatícias, amenizando, assim, o rigor da proteção das normas trabalhistas, ocasionando privilégio na negociação entre as partes, como os acordos e as convenções coletivas de trabalho.

Em relação a essa crise, a professora e especialista em Direito e Processo do Trabalho Fabrisia Franzoi<sup>3</sup> em seu artigo científico citou a também professora e juíza Vólia Bonfim Cassar, na qual mostra alguns exemplos da flexibilização brasileira em sua obra:

- Instituição pela CF/88 do FGTS como regime obrigatório, permitindo à norma constitucional a dispensa arbitrária ou sem justa causa do trabalhador (art. 7º, inciso I), impedindo que o mesmo adquira estabilidade;
- A instituição do contrato de trabalho temporário (Lei 6.019/74) e da contratação por prazo determinado da Lei 9.601/98, permitindo a contratação temporária de trabalhadores, enfraquecendo o princípio da continuidade da relação de emprego;
- A instituição do art. 476-A da CLT, permitindo a suspensão do contrato do trabalho do empregado para que o mesmo participe de curso de qualificação profissional (usado principalmente quando a empresa se encontra em dificuldades financeiras);
- A instituição do banco de horas (regime de compensação de jornadas – art. 59, §§ 2º, 3º e 4º, da CLT), permitindo que o trabalhador preste horas sem o devido pagamento das horas suplementares efetivamente laboradas;

<sup>3</sup> FRANZOI, Fabrisia. **A crise financeira mundial e a flexibilização dos direitos dos empregados**. Disponível em < [http://www.revistadireito.unidavi.edu.br/wp-content/uploads/2010/03/DIREITO3\\_Fabrisia\\_Publicado.pdf](http://www.revistadireito.unidavi.edu.br/wp-content/uploads/2010/03/DIREITO3_Fabrisia_Publicado.pdf) > Acesso em: 25. Maio. 2012.

- A instituição do trabalho part-time (art. 58-A da CLT), permitindo o trabalho em regime de tempo parcial (no máximo 25 horas semanais), percebendo o obreiro salário proporcional ao tempo trabalhado;
- A edição da Súmula 331 do TST, permitindo a terceirização de mão-de-obra para atividade meio, secundária, acessória, auxiliar;
- A adoção pela CF/88 do art. 7º, inciso VI, XIII e XIV, permitindo a redução temporária de salários, e a flexibilização da jornada (vide Súmula 423 do TST);[...]

A crise no princípio da proteção é evidente nos casos em que é possível verificar na doutrina predominante a negação do princípio *in dubio pro operário* em matéria probatória; bem como nas ocasiões em que a norma mais favorável é atenuada, permitindo, aos sindicatos o poder de flexibilização quanto à jornada de trabalho e o salário dos empregados; e, por fim, com a minoração da condição mais benéfica pelo Tribunal Superior do Trabalho, negando o efeito ultrativo às normas coletivas e permitindo a redução salarial como, por exemplo, no caso de professores que venham a diminuir o número de turmas.

Contudo, apesar da crise do Direito do Trabalho, o princípio da proteção é reafirmado devido à crise econômica e social verificada a partir das flexibilizações e precarização do trabalho, no qual se verifica a cada dia o aumento no índice de desemprego, acentuando, com isso, a hipossuficiência dos trabalhadores em face dos empregadores e gerando, por consequência, grande dependência econômica daqueles e maior necessidade da sua proteção nas relações empregatícias.

A precarização, flexibilização e terceirização são diferentes formas das relações de trabalho que levam ao entendimento da exclusão da proteção da relação de emprego, no entanto é possível a percepção de que, atualmente, a carteira de trabalho assinada é uma forma de proteção aos trabalhadores. No entanto, devido à hipossuficiência destes, verifica-se a grande necessidade de melhores condições de trabalho, da melhoria em seu padrão de vida, de maior busca por mão de obra qualificada, passou-se, também, a existir uma heterogeneidade das formas de trabalho, aumentando-se assim o número de trabalhadores autônomos e economicamente dependentes.

No entanto, os trabalhadores autônomos e economicamente dependentes colocam em xeque hoje o sentido da subordinação nas relações de trabalho, pois necessitam de proteção e de regulamentação em nosso corpo legislativo, pois, na contemporaneidade, a partir da atenta observação dos dados estatísticos percebemos que essa forma de trabalho é crescente e que traz muito rendimento para os empregadores.

### **3 PARASSUBORDINAÇÃO**

### **3.1 SUBORDINAÇÃO E A NATUREZA CONTRATUAL DO VÍNCULO DE EMPREGO**

A Consolidação das Leis Trabalhistas criada a partir do Decreto-Lei nº 5.452 de 1943, em seus artigos 2º e 3º estabelece os requisitos necessários para caracterização das relações de emprego. Relações essas que no Brasil surgiram desde a época do Império com a exploração do café em 1830 e se consolidaram com as prestações de serviços elencadas no Código Civil de 1916 e com o avanço tecnológico e econômico que passou a existir a partir da Revolução Industrial. Desta maneira, podemos fazer uma aproximação entre a prestação de serviço e a relação de emprego.

Com base nos artigos acima mencionados temos a caracterização do empregador e do empregado, entes principais para a relação do emprego. O empregador pode ser pessoa física ou jurídica que assume os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e supervisiona a prestação de serviço de cada funcionário. O empregado, por sua vez, é aquele que satisfaz os requisitos da pessoalidade, onerosidade, não eventualidade, subordinação e não corre o risco do negócio, ou seja, é aquele que presta serviços mediante salário de forma não eventual e com subordinação jurídica não assumindo os riscos da atividade econômica.

A crítica que surge é que inexistindo um desses requisitos não se pode considerar como empregado, o que na realidade não poderá ser levado em consideração atualmente, pois surgiram várias formas de empregados que não necessariamente estão cobertos por esses requisitos. A subordinação que está elencada é a subordinação jurídica, mas vemos que existem outras maneiras de subordinação as quais devem ser levadas em conta, como a principal que é a subordinação econômica.

A subordinação econômica não é levada em consideração pelos empregadores, mas está evidenciada na disparidade entre empregador e empregado, com relação à hierarquia que os separam e a inferioridade econômica do empregado, pois o mesmo precisa sempre daquele salário que lhe é pago para seu sustento, evidenciando assim o princípio da proteção na relação de trabalho e a grande dependência econômica.

A partir da ideia da dependência econômica é que foi reformulado o art. 6º da CLT (BRASIL, 1943), o qual passou a garantir a proteção dos trabalhadores em domicílio e a distância, como mostra:

Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único: Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.”

Sendo assim, alguns doutrinadores defendem que a dependência do trabalhador não é somente econômica, pois existe um elo entre a dependência do empregado em relação ao salário e a execução da prestação de serviços, isso porque em todo seu tempo disponível ele é subordinado, como leciona o doutrinador Evaristo Morais Filho (1991, p.219) “não como há negar que, na vida real, quem é dependente de outrem do ponto de vista econômico, continuamente, durante todo o seu tempo disponível, normalmente lhe é subordinado”.

Contudo, tendo em vista as diversas formas de trabalho, como o trabalho eventual, avulso, terceirizado, temporário, cooperativados, estágio, aprendiz, merece destaque também o autônomo, que muitos consideram como não sendo uma forma de trabalho e, por isso, não característico da relação de emprego. Fato este que finda por ensejar uma crise na subordinação jurídica como sendo um dos requisitos básicos para caracterização do empregado, mas que o autônomo possui sua autonomia quanto ao empregador e ao mesmo tempo sua dependência econômica e social quanto aquele, conferindo novos significados para a noção de dependência, o que podemos destacar o trabalhador parassubordinado.

### **3.2 AUTÔNOMO X PARASSUBORDINADO**

O conceito de Parassubordinação surgiu através da doutrina italiana e de outros países europeus como a Espanha e Alemanha, e no Brasil não possui regulamentação na legislação. Para a professora e juíza Vólia Bomfim Cassar (2011) “é a subordinação dos não empregados que tem características de empregado, normalmente apresentada de forma leve, tênue”. Para ela quando o trabalhador for classificado como não empregado, a subordinação receberá o nome de parassubordinação.

Já Amauri Mascaro Nascimento (2004, p.102) conceitua parassubordinação como:

[...] é uma categoria intermediária entre o autônomo e o subordinado, abrangendo tipos de trabalho que não se enquadram exatamente em uma das duas modalidades tradicionais, entre as quais se situam, como a representação comercial, o trabalho dos profissionais liberais e outras

atividades atípicas, nas quais o trabalho é prestado com personalidade, continuidade e coordenação. Seria a hipótese, se cabível, do trabalho autônomo com características assemelháveis ao trabalho subordinado.

O doutor e professor de Direito do Trabalho e Seguridade Social na Espanha Francisco Javier Fernández Orrico (2008, p. 233) em seu artigo, conforme o Estatuto do Trabalhador Autônomo (LETA – Lei 20/2007) <sup>4</sup> define o trabalhador parassubordinado ou trabalhador economicamente dependente, como:

Art. 11.1 Aquellos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominantemente para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen economicamente por percibir de él, al menos el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajos y de actividades económicas o profesionales.

Desta maneira, por este conceito percebemos que o trabalhador economicamente dependente está alocado no art. 3º da CLT que caracteriza o empregado na sua essência. Sendo a coordenação um ponto primordial também caracterizador da subordinação, pois a organização da execução da atividade laboral passa por diretrizes e controle do tomador de serviços.

Pela percepção dos doutrinadores Amauri Mascaro Nascimento e Vólia Bomfim Cassar temos como entendimento que o trabalhador parassubordinado é parcela hipossuficiente com relação aos empregadores, pois executa sua atividade profissional sem subordinação jurídica, pois não se submete a ordens ou instruções do empregador, no qual o poder de decisão e de negociação com o empresário/empregador é mínimo, mais possui a subordinação econômica com relação ao tomador de serviços, tendo em vista que são eles os fornecedores de boa parte de sua renda.

A parassubordinação se diz uma forma dualista de trabalhador subordinado e autônomo, com isso eles não se beneficiam com a proteção conferida aos empregados para com a legislação trabalhista e as Convenções Coletivas de Trabalho, incluindo também aspectos como saúde, segurança, tempo de trabalho, a remuneração, direito a sindicalização e a greve pouco evidente. Com isso podemos até caracterizar a parassubordinação como uma estratégia de exploração do trabalho humano, já que não existe regulamentação desse trabalhador na legislação trabalhista e nem na Constituição Federal de 1988.

---

<sup>4</sup> “Aqueles que realizam uma atividade econômica ou profissional a título lucrativo e de forma habitual, pessoal, direta e predominantemente para uma pessoa física ou jurídica, denominada cliente, do qual dependem economicamente por perceber dele 75% de seus ingressos por rendimento de trabalho e de atividades econômicas ou profissionais” (tradução livre)

Contudo, o que vivenciamos é uma marginalização do trabalhador autônomo economicamente dependente no Brasil, já que outros países europeus já proporcionam para esse tipo de trabalhador uma normalização no Direito do Trabalho caracterizando-os como uma nova espécie de trabalho, proporcionando proteção e garantias constitucionais. E no nosso país essa matéria permanece controvertida, na qual existem em que percepções diferentes quanto a esse tipo de empregado, dificultando assim a sua normatização na esfera trabalhista.

#### **4 REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHADOR PARASSUBORDINADO**

##### **4.1 PARASSUBORDINAÇÃO NO DIREITO COMPARADO E A SUA TUTELA NA RELAÇÃO DE TRABALHO**

Com a ascensão das medidas flexibilizadoras nas décadas de 1980 e 1990 do século XX, ficou cada vez mais notório o enfraquecimento da tutela do trabalhador. Deste modo, na Espanha surgiu a necessidade da regulamentação do trabalhador parassubordinado ou autônomo economicamente dependente, considerado como uma forma flexibilizadora do labor.

Iniciou-se com a criação do Estatuto do Trabalhador Autônomo – LETA com aprovação no ano de 2007, mas de certa forma essa criação se tornou contraditória tendo em vista que o LETA caracteriza o trabalhador autônomo como “dependente”, e uma das formas de distinção entre o subordinado e o autônomo é a sua autonomia e independência. Desta maneira, podemos então relacionar o parassubordinado como realmente um verdadeiro empregado, ou mesmo um falso autônomo.

Como podemos verificar o que diz o capítulo III no artigo 11.2 do mencionado Estatuto, encontrado no Boletim Oficial da Espanha:

- 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.
- b) No ejecutar su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente.
- c) Disponer de infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente, cuando en dicha actividad sean relevantes económicamente.

- d) Desarrollar su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente.
- e) Percibir una contraprestación económica en función del resultado de su actividad, de acuerdo con lo pactado con el cliente y asumiendo riesgo y ventura de aquélla<sup>5</sup>

Percebemos, no entanto, que na Espanha na época do crescimento tecnológico e da competitividade o intuito era se criar mais uma modalidade de trabalhador, com direitos trabalhistas reduzidos e consequentemente com custos mais baixos e mais rentáveis para o empregador, pois executaria sua atividade conforme a necessidade e coordenação no tomador de serviços. Desta forma, privilegiaria além da flexibilização a precarização do trabalho, e de tal modo que poderia caracterizar uma exploração de mão-de-obra.

Neste sentido, doutrinadores criticam o Estatuto dos Trabalhadores Autônomos dependentes - LETA espanhol pelo fato de não igualar esta forma de trabalhador ao subordinado, já que de certa maneira existe a coordenação, dependência econômica com relação ao tomador e também o serviços prestados estarão sempre vinculado à atividade fim da empresa, ou seja, concretiza a relação de emprego.

Sendo assim, colocaria o “autônomo dependente” à margem de seus direitos e garantias trabalhistas, havendo uma fragmentação mais acentuada do Direito do Trabalho.

A parassubordinação teve seu marco inicial na Itália com a Lei nº 741 de 1959 e logo após com Código de Processo Civil Italiano (Lei nº 533) com sua reforma em 1973, deu início à lógica da parassubordinação para o resto do mundo, pois para os italianos teria a ideia da prestação continuada e coordenada.

Só que na Itália as críticas foram diferentes da Espanha, porque a doutrina e jurisprudência italiana começaram a mitigar o poder da subordinação originária do direito do trabalhador e caracterizadora da relação de emprego, em que cada vez mais aquele trabalhador subordinado estava passando a ser parassubordinado, com restrição aos seus

---

<sup>5</sup> a) não ter a seu cargo trabalhadores por conta alheia nem contratar ou subcontratar parte ou toda a atividade a terceiros, tanto a respeito da atividade contratada com o cliente de que depende economicamente, como as atividades que possa contratar com outros clientes.

b) não executar sua atividade de maneira indiferenciada com os trabalhadores que prestam serviços sob qualquer modalidade de contratação laboral por conta do cliente.

c) dispor de infraestrutura produtiva e material próprios, necessários para o exercício da atividade e independentes daqueles de seu cliente, quando em dita atividade sejam relevantes economicamente.

d) desenvolver sua atividade com critérios organizativos próprios, sem prejuízos das indicações técnicas que possa receber de seu cliente.

e) receber uma contraprestação econômica em função do resultado de sua atividade de acordo com o pactuado com o cliente e assumindo os riscos daquela. (tradução livre)

direitos trabalhistas e previdenciários e assumindo todos os riscos de não mais ter essa proteção.

A partir daí passou-se haver várias discussões na jurisprudência italiana, pois chegou a igualar o parassubordinado ao subordinado, ou seja, ao empregado propriamente dito. Houve assim, a necessidade da regulamentação com o Projeto de Lei nº 5.561 conhecido como Smuraglia (SILVA, 2004, p. 131-132) que tentou abranger todas as relações de trabalho que existissem entre o subordinado e o autônomo. Promoveu a aplicação da Lei nº 300 de 1970 – Estatuto dos Trabalhadores aplicando aos parassubordinados, pois já se considerava quase maioria no país.

Surgiu o Projeto de Lei que regulamentou o teletrabalho como uma forma de relação de emprego, que antes era considerada fora do padrão, na qual se realizava fora do estabelecimento empresarial, podendo até mesmo ser executado no domicílio do trabalhador. E mais recentemente o Decreto Lei n. 276 de 2003 que descrevia parassubordinação como relação de colaboração coordenada e continuada, pessoal e sem vínculo subordinativo.

Na Itália, após o grande crescimento da parassubordinação ficou evidenciado que por mais que seja uma forma de trabalho regularizada pelas “normas de trabalho atípico”, os trabalhadores desta modalidade ficam à margem de direitos como saúde, segurança e seguridade social. Pois nas empresas a proteção a estes não existe, por exemplo, em casos de acidente de trabalho se não existir cláusula sobre o assunto na contratação, o mesmo trabalhador não terá direito às garantias que o empregado subordinado teria, tornando a relação desigual e o parassubordinado cada vez mais hipossuficiente.

Alguns doutrinadores acreditam que a parassubordinação poderá ser um impedimento para a expansão da subordinação, para melhorar a interpretação das relações de emprego, e maior tutela dos empregados. E outros defendem que nada afetaria a ciência trabalhista, tendo em vista que seria mais fácil alcançar a justiça trabalhista e social das classes hipossuficientes.

Na Alemanha a figura o trabalhador parassubordinado é conhecida como semiautônomo, e a maioria da população não sabem a diferença entre o trabalhador propriamente dito, ou seja, aquele necessariamente subordinado e a do trabalhador dependente, ou seja, aquele que é remunerado pelo serviço prestado sem vínculo de emprego. O número de trabalhadores semiautônomos é cada dia mais crescente, se encaixando nesta modalidade aqueles que prestam serviços temporários, os de tempo parcial, os programadores, colaboradores livres das rádios e televisão, representantes comerciais e outros.

Com a grande elevação de trabalhadores semiautônomos passou a existir na Alemanha uma maior preocupação com aquela mão-de-obra menos qualificada, que ficariam à mercê dos empregadores com seus direitos e garantias trabalhistas cada vez mais reduzidos, ou seja, perderiam a sua tutela trabalhista. Desta maneira, os doutrinadores alemães tentam expandir o conceito de trabalho subordinado para poder agregar os semiautônomos nesta modalidade com sua tutela garantida pela justiça trabalhista e social, e principalmente garantir a estes a seguridade social caracterizada como a proteção a acidente de trabalho, saúde e emprego.

Contudo, o que se busca na Alemanha é a organização sindical dos trabalhadores semiautônomos como uma forma de garantir a estes melhores condições e oportunidades, mas o que se percebe que não é todo o grupo que se interessa pela organização sindical, tendo alguns deles se organizado em organizações parassindicais. Deste modo, o que seria necessário era a maior inclusão dessa modalidade nas organizações sindicais o que garantiria a tutela desse trabalhador.

## **4.2 ADEQUAÇÃO DO INSTITUTO DA PARASSUBORDINAÇÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO TRABALHISTA BRASILEIRO**

A parassubordinação, como é sabido, atua na chamada zona cinzenta do ordenamento jurídico trabalhista, uma vez que está entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo, gerando uma nova modalidade a ser analisada na Constituição Federal de 1988 e na Consolidação das Leis Trabalhistas. Visto como a espécie do gênero relação de trabalho.

Deste modo, o artigo 7º, *caput*, do Ordenamento Pátrio (BRASIL, 1988), estabelece “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social [...]”. Temos que, na interpretação predominante o termo “trabalhadores urbanos e rurais” são aqueles chamados de verdadeiros empregados com subordinação jurídica, elencados no artigo 3º da CLT (BRASIL, 1943), ou seja, a análise feita é a partir da época em que foram criadas estas normas, na qual não existiam outras formas de relação de trabalho, no entanto, tudo era visto como relação de emprego.

No mundo contemporâneo com muitas mudanças devido ao crescimento intelectual, econômico e industrial, gerou a necessidade do surgimento de outras formas de trabalho, vistas como flexibilizadoras e precárias por parte da doutrina, mas dentre elas estão os trabalhadores parassubordinados. Trabalhadores esses caracterizados pela dependência econômica e pela coordenação a seus tomadores de serviços, sendo assim poderia ser considerado empregado, pois existe uma subordinação já que suas atividades estão

relacionadas na maioria das vezes com a finalidade da empresa e exige certa coordenação do empregador.

Poderia se cogitar assim, com o período de evolução que é vivenciado, uma mudança na interpretação dessas normas constitucionais, pois a parassubordinação é uma modalidade crescente no Brasil, mas sem regulamentação, diferentemente como vimos de outros países como a Itália, Espanha e Alemanha. Ao invés de se criar um ordenamento próprio, como foi feito naqueles países, aqui no nosso ordenamento poderia ser feito uma mutação constitucional, ou seja, procurar complementar e aperfeiçoar o que está expresso na norma de acordo com a realidade. Nesse sentido o doutrinador Pedro Lenza cita Uadi Lammêgo Bulos (2009, p.44):

[...] o processo informal de mudança na constituição, por meio do qual são atribuídos novos sentidos, conteúdos até então não ressaltados à letra da constituição, quer através da interpretação, em suas diversas modalidades e métodos, quer por intermédio da construção (*construction*), bem como dos usos e dos costumes constitucionais.

Na defesa dessa interpretação evolutiva temos a professora Anna Cândida da Cunha Ferraz (1986, p.46), “mantida dentro de seus limites legítimos, enquanto não contraria os textos e nem o sistema da Constituição, é indispensável para mantê-la viva e adaptada às necessidades do povo e do governo”.

Contudo, percebe-se que a interpretação da Constituição é essencial e de bastante relevância para aplicação do Direito a realidade social. Uma minoria acredita que o artigo 7º, caput, da CF/88 se aplicaria a todos os tipos de trabalhadores, sem exceções, e uma grande parte é contrária com relação à abrangência da palavra “trabalhador” e a sua proteção, como fala o professor doutor Nelson Mannrich (2007a):

Não tem lógica a legislação trabalhista regular igualmente as relações do operário, faxineiro ou de outro trabalhador braçal, e do diretor ou presidente da empresa. Seria de todo conveniente examinar a orientação de alguns ordenamentos estrangeiros, como o italiano ou francês, que trata de forma diferenciada tais trabalhadores. Por outro lado, o fato de determinados trabalhadores serem autônomos, por si, não exclui de todo a possibilidade de intervenção do legislador no sentido de corrigir certas distorções, em vista de sua dependência econômica em face do tomador dos serviços.

Outra parte ainda não majoritária acredita ser de extrema necessidade a inclusão dos trabalhadores parassubordinados na interpretação do artigo 7º da nossa Lei Maior, com a

ressalva de que os direitos que estão expressos nos incisos não seriam todos eles aplicados ao parassubordinado, mas só aquele que lhe caberia seguindo as peculiaridades da relação de trabalho. Como por exemplo, o direito de adicional de insalubridade só terá direito aquele que trabalha em condições insalubres e não todos os trabalhadores urbanos e rurais; o direito a férias e décimo terceiro o trabalhador parassubordinado teria acesso apenas com relação aos dias que ele prestou seu serviço.

Nesse entendimento temos Amauri César Alves (2004, p.82) que em sua obra adverte,

Ora, se a matriz originária do Direito do Trabalho – fundada na subordinação jurídica clássica com elemento apto a determinar o ente a ser protegido por este ramo especial – não mais consegue sustentar uma série de relações de trabalho dependente de tutela, é necessário repensá-la, sob pena de perda do sentido teleológico dessa estrutura jurídica. [...] É necessário que ele continue a proteger a parte hipossuficiente da relação, ainda que não haja subordinação clássica.

Entretanto, o trabalhador parassubordinado poderá ser visto como empregado/trabalhador não pela visão da subordinação jurídica mais sim pela interpretação da dependência econômica e da coordenação. Neste sentido, temos decisões prolatadas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região que já seguem esse entendimento, vejamos (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO ESTADO DE MINAS GERAIS, 2005):

PARASSUBORDINAÇÃO - JORNALISTA CORRESPONDENTE - NATUREZA JURÍDICA DO CONTRATO RELACIONADO COM A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. Encontra-se sob o manto da legislação trabalhista, porquanto presentes os pressupostos do art. 3º. da CLT, a pessoa física que prestou pessoalmente os serviços de correspondente jornalístico, onerosamente. Ao exercer a atividade relacionada com a busca de notícias, bem como com a respectiva redação de informações e comentários sobre o fato jornalístico, o profissional inseriu-se no eixo em torno do qual gravita a atividade empresarial, de modo que, simultaneamente, como que se forças cinéticas, a não eventualidade e a subordinação, esta última ainda que de maneira mais tênue, se atritaram e legitimaram a caracterização da relação empregatícia. As novas e modernas formas de prestação de serviços avançam sobre o determinismo do art. 3º. da CLT, e alargam o conceito da subordinação jurídica, que, a par de possuir diversos matizes, já admite a variação periférica da parassubordinação, isto é, do trabalho coordenado, cooperativo, prestado extramuros, distante da sua original concepção clássica de subsunção direta do tomador de serviços. Com a crescente e contínua horizontalização da empresa, que se movimenta para fora de diversas maneiras, inclusive via terceirização, via parassubordinação, via micro ateliers satélites, adveio o denominado fenômeno da desverticalização da subordinação, que continua a ser o mesmo instituto, mas com traços modernos, com roupagem diferente, caracterizada por um sistema de coordenação, de amarração da prestação de serviços ao empreendimento por

fios menos visíveis, por cordões menos densos. Contudo, os profissionais, principalmente os dotados de formação intelectual, transitam ao lado e se interpenetram na subordinação, para cujo centro são atraídos, não se inserindo na esfera contratual do trabalho autônomo, que, a cada dia, disputa mais espaço com o trabalho subordinado. Neste contexto social moderno, é preciso muito cuidado para que os valores jurídicos do trabalho não se curvem indistintamente aos fatores econômicos, devendo ambos serem avaliados à luz da formação histórica e dos princípios informadores do Direito do Trabalho, de onde nasce e para onde volta todo o sistema justralhista. O veio da integração objetiva do trabalhador num sistema de trocas coordenadas de necessidades, cria a figura da parassubordinação e não da para-autonomia. Se a região é de densa nebulosidade, isto é, de verdadeiro fog jurídico, a atração da relação jurídica realiza-se para dentro da CLT e não para dentro do Código Civil, que pouco valoriza e dignifica o trabalho do homem, que é muito livre para contratar, mas muito pouco livre para ajustar de maneira justa as cláusulas deste contrato”. (grifos acrescidos). (TRT, 3ª Região, RO 00073/2005, 4ª Turma, Relator Juiz Luiz Otávio Linhares Renault, publicação no DJMG em 01/10/2005).

O mesmo TRT-MG, mais recentemente também julga procedente o vínculo de emprego do professor a distância reconhecendo a não eventualidade, pois foi comparado ao trabalho em domicílio e o teletrabalho, que é uma modalidade de parassubordinação (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO ESTADO DE MINAS GERAIS, 2010):

EMENTA: VÍNCULO DE EMPREGO - PROFESSOR - CURSOS À DISTÂNCIA. Como bem destaca a r. sentença recorrida, o reclamante foi contratado intuitu personae para trabalhar no assessoramento dos cursos à distância. A intermitência invocada pela reclamada não descaracteriza o vínculo jurídico de emprego entre o professor e a instituição de ensino, por não ser imprescindível que o empregado compareça ao estabelecimento de ensino todos os dias, especialmente no presente caso concreto, por ter sido contratado o reclamante para trabalhar na execução do Projeto Pedagógico dos Cursos à Distância instituído pela Universidade reclamada, portanto só comparecendo às atividades presenciais com a frequência que lhe for determinada pelo empregador, o que não descaracteriza a "não-eventualidade" do vínculo jurídico contratual que preside o relacionamento jurídico entre as partes. Em se tratando de ensino à distância não é imprescindível a presença física do empregado no estabelecimento de ensino diariamente para que haja a configuração da relação de emprego, como ocorre com o trabalho externo e com o teletrabalho. Quem se insere num Projeto Pedagógico de Cursos à Distância, trabalha para o empregador em casa, participa de uma equipe de teletrabalho ou que seja contratado para trabalhar on line sozinho em casa, tem plenamente preenchido o requisito da não eventualidade necessária para a proclamação judicial da existência do vínculo jurídico de emprego. Os cursos à distância até podem ter curta duração, ser seqüenciados ou ser descontinuados, o que depende exclusivamente do poder de comando empresarial e não da vontade individual dos professores contratados. A atividade empresarial de educação superior adotada pela reclamada é permanente, como instituição de ensino superior privada - uma Universidade particular - , cuja característica de permanência fundamenta o princípio jurídico da continuidade da relação de

emprego, de molde a afastar a suposta eventualidade por ela invocada. (TRT/MG – Proc. 00423.2009.042.03.00.1 – Recurso Ordinário – Rel. Juiz Convocado Milton Vasques Thibau de Almeida. DJ/MG 08.02.2010) (“BRASIL, 2010”).

Contudo, o que se busca é evitar a precarização das relações de trabalho, assegurando aos trabalhadores parassubordinados os direitos que lhes cabem como empregado, podendo mover ações trabalhistas na própria Justiça do Trabalho, se organizar com os sindicatos e ter assim sua tutela garantida de acordo com as peculiaridades do seu contrato de trabalho com o tomador de serviços.

Deste modo, defende-se uma ampliação da visão que se tem da subordinação jurídica e uma profunda interpretação da Carta Magna, para melhor garantir a tutela de todos aqueles que participam da relação de trabalho, baseada na proteção econômica, intelectual e principalmente social.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Sobre o significado da palavra Parassubordinação, temos que se tornou uma espécie da relação de trabalho e que hoje abrange boa parte dos trabalhadores brasileiros, quanto dos trabalhadores europeus, ou seja, é uma modalidade de trabalho em ascensão no Mundo.

O grande enfoque da abordagem foi mostrar que o trabalhador parassubordinado pode ser considerado como um empregado com proteção na Consolidação das Leis Trabalhistas e na Constituição Federal de 1988, a partir da relevância do princípio da proteção e do verdadeiro conceito da parassubordinação.

O princípio da proteção ao trabalhador implícito na CLT e na CF/88 poderá ser amplamente interpretado levando em consideração a conceituação do parassubordinado, pois caracteriza-se como aquele trabalhador que exerce com pessoalidade, continuidade, onerosidade e subordinação econômica sua prestação de serviço, só que assume o risco da atividade que exerce. Desta maneira, pode-se dizer que está entre a subordinação e autonomia, e que os conflitos envolvendo esse tipo de trabalhador deveriam ser resolvidos levando em consideração a norma mais favorável ou mais benéfica para o trabalhador, já que é hipossuficiente na relação de trabalho.

Em outros países como na Itália, Espanha e Alemanha houve a necessidade de adequação desse trabalhador no ordenamento, devido ao grande crescimento tecnológico e

econômico, em que se procura baixo custo e muita produtividade com consequente aumento da lucratividade, e desta forma como havia a necessidade de muita mão-de-obra qualificada e em curto prazo, ganhou espaço às formas flexibilizadoras e precarizadoras das relações de trabalho, na qual a parassubordinação foi inserida. E como uma maneira de tutela trabalhista, iniciou-se o engajamento de inclusão dessa modalidade no ordenamento jurídico.

No Brasil, não foi diferente, pois com evolução presenciada nos dias atuais o que se busca é justamente a ampliação do conceito da subordinação jurídica e a modificação na interpretação da nossa Constituição Federal para o trabalhador parassubordinado ser considerado empregado, no qual na CLT em seu artigo 3º estabelece os requisitos para caracterização do empregado, constando deste dispositivo a subordinação jurídica. E a Carta Magna elenca os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, não especificando o tipo, pois sabemos que podemos associar outras formas de trabalhadores.

Desta maneira, a partir do entendimento da subordinação econômica e inclusão da coordenação na relação de trabalho, poderíamos considerar o parassubordinado como um empregado com o direito de ter sua tutela trabalhista e social garantida pela Consolidação das Leis Trabalhistas e pela Constituição Federal. Podendo, os direitos elencados no artigo 7º da nossa Lei Maior ser aplicado nessa modalidade de trabalho, seguindo as suas peculiaridades, visto que não são todos eles aplicados a este trabalhador.

Portanto, como é algo crescente em nosso país, poderiam os doutrinadores e a jurisprudência dar uma atenção maior a essa modalidade, pois todos que prestam serviços para outrem, ou seja, laboram em função de outra pessoa para adquirir seu sustento e garantir a melhor execução de suas atividades e melhor servir o tomador de serviço na sua atividade fim, possuindo uma dependência econômica de 75% dos seus rendimentos de trabalho e de atividades econômicas, deveria sim ser considerado empregado.

Garantir ao parassubordinado a regulamentação que necessita, é dizer que não estamos colocando esses trabalhadores à margem da sociedade, ou seja, não é parte diminuída e sim parte reconhecida com direito a décimo terceiro, fundo de garantia com relação aos dias trabalhados, remuneração proporcional a atividade que executa, direito a sindicalização e a greve, assim como todos os outros considerados trabalhadores/empregados.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, André Luiz Paes de. **CLT e Súmulas do TST Comentadas**. 3. ed. São Paulo: Rideel, 2011.

ALVES, Amauri César. **Novo Contrato de Emprego: parassubordinação trabalhista**. São Paulo: LTr, 2004.

ARAÚJO, Jorge Alberto. **O Estatuto do Trabalho Autônomo**. Disponível em: <<http://www.anamatra4.org.br/publicacoes/cadernos-04?star=2>> . Acesso em: 10. Abril. 2012.

BARROSO, Maria de Los Reyes Martinez. **El trabajo personal no dependiente. Avance tras la elaboración de una propuesta de Estatuto del trabajador autónomo**. *Boletín de la Facultad de Derecho de la UNED*. Número monográfico V Edición Premio Artículos Jurídicos "García Goyena", núm. 28, 2006, págs. 249-277.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso do direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.

BARROS, Cassio Mesquita. **Colaboração, coordenação e continuidade**. Disponível em: <<http://pt.scribd.com/doc/82391935/coordenacao-cooperacao-continuidade>>. Acesso em: 16. junho. 2012.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região), Recurso Ordinário nº 00423-2009.042.03.00.1 – MG. Recorrente: Sociedade Educacional Uberabense, Valner Henrique de Moraes. Recorrido: Os mesmos. Relator: Milton Vasques Thibau de Almeida. Disponível em: <[http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1\\_0htm?conversationId=32091](http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0htm?conversationId=32091)> . Acesso em: 15. junho. 2012.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região), Recurso Ordinário nº 00073.2005.103.03.00.5 – MG. Recorrente: Sempre Editora Ltda. Recorrido: Wanderson Flávio da Cunha. Relator: Luiz Otávio Linhares Renault. Disponível em: <[http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1\\_0htm?conversationId=33836](http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0htm?conversationId=33836)>. Acesso em: 15. junho. 2012.

BRASIL, **Constituição Federal de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 05. Junho. 2012.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**. 5. ed. Niterói, RJ: Impetus, 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

ESPANHA, Boletim Oficial do Estado. **Estatuto Del Trabajo Autónomo - LETA**. Disponível em: [http://www.boe.es/diario\\_boe/tx.php?id=BOE-A-2007-13409](http://www.boe.es/diario_boe/tx.php?id=BOE-A-2007-13409). Acesso em: 06. Julho. 2012.

FRANZOI, Fabrisia. **A crise financeira mundial e a flexibilização dos direitos dos empregados**. Disponível em < [http://www.revistadireito.unidavi.edu.br/wp-content/uploads/2010/03/DIREITO3\\_Fabrisia\\_Publicado.pdf](http://www.revistadireito.unidavi.edu.br/wp-content/uploads/2010/03/DIREITO3_Fabrisia_Publicado.pdf) > Acesso em: 25. Maio. 2012.

FERRAZ, Anna Cândida da Cunha. **Processos informais de mudança da constituição**. São Paulo: Max Limonad, 1986.

LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado**. 13. ed., São Paulo: Saraiva, 2009.

MANNRICH, Nelson. **Autonomia, parassubordinação e subordinação: Os diversos níveis de proteção do trabalhador e teletrabalhador**. In: Artigos de professores da Faculdade de Direito da Universidade Presbiteriana. Disponível em: <[http://www.mackenzie.br/fileadmin/graduacao/FDir/Artigos/nelson\\_mannrich.pdf](http://www.mackenzie.br/fileadmin/graduacao/FDir/Artigos/nelson_mannrich.pdf)> acesso: 22. Maio. 2012.

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

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

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **(Re) pensando o princípio da proteção na contemporaneidade**. São Paulo: LTr, 2009.

ORRICO, Francisco Javier Fernández. **La Contradictoria Figura Del Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente**. Revista de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche. Vol. 1 , nº 3, págs. 230-249, ano 2008.

PAULA AMARAL, Júlio Ricardo de. **Limitações à aplicação do princípio da proteção no Direito do Trabalho**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/revista/Rev\\_26/artigos/LIMITACOES.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_26/artigos/LIMITACOES.htm)>. Acesso em: 10. Abril. 2012.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A precarização das relações trabalhistas e os acidentes de trabalho**. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/12648/a-precariizacao-das-relacoes-trabalhistas-e-o-acidentes-de-trabalho>>. Acesso em: 16. junho. 2012.

REALE, Miguel. **Lições Preliminares de Direito**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 1991.

RENAULT, Luiz Otavio Linhares et al. **Parassubordinação em homenagem ao professor Marco Túlio Viana**. São Paulo: LTr, 2011.

RODRIGUES, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. 3. Ed. São Paulo: LTr, 2000.

SILVA, Otávio Pinto e. **Reforma trabalhista e trabalho parassubordinado**. Disponível em: <[http://ww1.anamatra.org.br/005/00502001.asp?ttCD\\_CHAVE=19823](http://ww1.anamatra.org.br/005/00502001.asp?ttCD_CHAVE=19823)> Acesso em: 02. fevereiro. 2012.

SILVA, Otávio Pinto e. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004, p.131-132.

SIQUEIRA, Ruth Lopes Gomes de. **Parassubordinação: Uma nova visão no direito do trabalho**. Disponível em: <[http://bdjur.stj.gov.br/xmlui/bitstream/handle/2011/35536/parassubordina%C3%A7%C3%A3o\\_uma\\_nova\\_siqueira.pdf?sequence=1](http://bdjur.stj.gov.br/xmlui/bitstream/handle/2011/35536/parassubordina%C3%A7%C3%A3o_uma_nova_siqueira.pdf?sequence=1)>. Acesso em: 20. maio. 2012

VIEIRA, Cintia Mirna Araújo. **Parassubordinação e a tutela do trabalhador atípico: Os dilemas do direito do trabalho em tempos de globalização.** Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=7185](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7185)>. Acesso em: 15. maio. 2012.