

# **A Parassubordinação e o Trabalho á Projeto.**

Diego G. O. Budel

## **RESUMO**

Com a utilização de bibliografias especializadas para a execução da presente pesquisa será apresentado o debatido instituto da parassubordinação abordando sua origem e desenvolvimento. A opinião dos doutrinadores brasileiros será abordada e exposta por meio de citações e comentários, principalmente levando em conta a possibilidade de aplicação do referido instituto no ordenamento jurídico brasileiro. Será abordado também o trabalho á projeto, de um modo claro que o diferencie do seu precursor (a parassubordinação clássica) que apesar de ter servido de base, não foi substituído por esta modalidade de contrato de trabalho no ordenamento jurídico que deu origem á estes.

Palavras-chave: Parassubordinação. Trabalho Coordenado. Trabalho á projeto.

## **ABSTRACT**

With the use of specialized bibliographies for the implementation of this research will be presented with the discussed Institute of the “parassubordination” approaching its origin and development. The opinion of Brazilian’s doctrine will be discussed and exposed using citations and comments, especially considering the possibility of application of the institute in the Brazilian legal system. Will be approached also the “projected Work”, one that clearly differentiates it from its precursor (the classical “parassubordination”) that despite having served as a basis, was not replaced by this type of employment contract in the legal system that gave origin to both.

Key-Words: Parassubordination. Coordinated Labour. Projected Work.

## 1 PARASSUBORDINAÇÃO: CONCEITO, CRITICAS E PERIGOS

Inicialmente, para ressaltar a relevância e atualidade do tema tratado no presente artigo se faz mister trazer a baila a existência de projeto de lei visando a aplicação do referido instituto no ordenamento jurídico brasileiro. é necessário esclarecer o que é a parassubordinação, bem como as opiniões dos doutrinadores acerca do instituto e advertindo quanto aos perigos. Conforme relata Cláudio Freitas é uma realidade próxima a aplicação da parassubordinação em nosso direito positivo, pois tramita no Congresso Nacional o Projeto de Lei n. 6.671/02, que altera o texto do art. 652 da CLT. Vejamos:

Art. 652. Compete ao juiz do trabalho:

[...]

§1º Compete ao juiz do trabalho processar e julgar os litígios decorrentes de relação de trabalho que, não configurando vínculo de emprego, envolvam:

I – representante comercial autônomo e tomador de serviços;

II – corretor e tomador de serviços;

III – transportador autônomo e empresa de transporte ou usuário de serviços;

IV – empreiteiro e subempreiteiro, ou qualquer destes e o dono da obra, nos contratos de pequena empreitada, sempre que os primeiros concorrerem pessoalmente com seu trabalho para a execução dos serviços, ainda que mediante concurso de terceiros;

V – parceiro ou arrendatário rural e proprietário;

VI – cooperativa de trabalho e seus associados;

VII – cooperativas de trabalho ou seus associados e os respectivos tomadores de serviços. (FELICIANO *apud* FREITAS, 2009, p. 1253)

Muitos doutrinadores ao abordar o tema fazem uma análise semântica da palavra parassubordinação, muitas vezes dizem a mesma coisa, mas

alguns apresentam análises diferentes, por isso serão citadas algumas, que inclusive, mostram uma outra face do instituto, que será salientada nesse trabalho.

A preposição “para” significa, segundo Cândido Jucá, “na direção de; com destino a” (Dicionário escolar de dificuldades da língua portuguesa), pelo que a parassubordinação denota um tipo de trabalho que se dirige, que se destina á subordinação. **A sua teia normativa deveria ser pela inclusão étnica: empregado. Jamais pela exclusão: Autônomo.** (RENAULT, 2011, p. 46, Grifo nosso)

Desse ponto de vista uma proposta de equiparação de direitos entre empregado e parassubordinado parece muito sensata. Apesar de existirem diversas possibilidades e pontos de vista. Pois em nosso idioma os mesmos prefixos e sufixos são utilizados muitas vezes para colocar um radical em diversas situações ou modifica-lo, nega-lo, etc. “Outras vezes, utilizam-se complementos, prefixos, no nome para falar da mesma ideia em uma posição superior (super), em uma posição inferior (hipo) ou ao lado (para)”. (MAIOR, 2011, p. 51)

O prefixo “par(a)” carrega em sí uma ambiguidade semântica que se transmite para vários significados dos vocábulos que costuma anteceder, pois pode imprimir, aos termos por ele compostos, pelo menos cinco noções distintas: (i)proximidade, (ii)oposição, (iii)transcendência, (iv)defeito e até (v)semelhança. (HOUASSIS *apud* CHAVES JUNIOR, 2011, p. 87)

Chaves Júnior, com base nessa análise semântica, entende que a parassubordinação pode ser conceituada teoricamente de cinco formas: “como algo (i) próximo (mas distinto) ou (v) semelhante á subordinação; como um instituto que se (ii) contrapõe a ela ou que a (iii) ultrapassa.” Entende ainda que a “parassubordinação” pode ser conceituada também, na quinta possibilidade, como um defeito na subordinação clássica. (CHAVES JUNIOR, 2011, p. 87)

Não param por ai as observações acerca da semântica da palavra “parassubordinação”. “No grego, o prefixo “para” indica ao lado de, ao longo de, lado a lado. Denuncia proximidade, mas sem contato. Semelhança e junto de. (MURACHCO *apud* RIOS, 2011, p. 110).

A conceituação do instituto da parassubordinação não se limita a sua análise semântica, vai muito além disso. Remete à legislação italiana, que criou o referido instituto para regular os fatos sociais que resumidamente se aproximam da relação de emprego, mormente por sua subordinação atenuada, que recebe o epíteto de coordenação. Embora não abarcados pela legislação trabalhista, e com muita timidez a legislação italiana apenas atribuiu à justiça do trabalho a competência para processar e julgar tais lides. Tal situação é muito bem exposta por Lorena Porto.

No Direito Italiano, o trabalho subordinado e o trabalho autônomo encontram-se definidos pelo Código Civil de 1942[...]. O trabalho parassubordinado, por sua vez, não é definido pelo CC/42, mas, sim, por outros dispositivos legais. (PORTO, 2009, p. 118)

A figura da parassubordinação foi definida pela primeira vez pelo art. 2º, da Lei n. 741 de 1959. [...]O art. 2º da Lei determinava que essa disciplina deveria ser emanada pelo Governo para todas as categorias abrangidas por contratos coletivos que regulamentam as relações de emprego, as relações de associação agrária, de locação a cultivador direto e as **“relações de colaboração que se concretizarem em prestação de obra continuada.”** (PORTO, 2009, p. 118-119, Grifo nosso).

Trata-se da primeira vez que apareceu na legislação referência ao que hoje se conhece por parassubordinação, posteriormente viriam novas normas envolvendo essa relação de trabalho, que é muito peculiar dos novos tempos em função de se tornar mais frequente a cada dia que passa.

Posteriormente, a figura em tela foi prevista pelo art. 409, §3º, do Código de Processo Civil (CPC), com a reforma efetuada pela Lei n. 533, de 11 de agosto de 1973. [...] Uma das maiores inovações foi exatamente a extensão, operada pelo §3º do art. 409, do processo do trabalho às controvérsias relativas a “relações de agência, de representação comercial e outras relações de colaboração que se concretizam em uma prestação de obra continuada e coordenada, prevalentemente pessoal, ainda que de caráter não subordinado.” [...] A doutrina enxergou na previsão do art. 409, §3º, do CPC, a definição de um novo tipo de relação de trabalho, que foi denominado parassubordinação. (PORTO, 2009, p. 119).

Há ainda outra passagem na legislação que não será necessário transcrever já que “a terceira definição da parassubordinação encontra-se na legislação tributária sobre o imposto de renda”. (PORTO, 2009, p. 119).

O importante é a essência do instituto, constante nas três definições legais, esta Lorena Porto sintetiza no que se conhece por “co.co.co.”.

Todavia, há um núcleo essencial comum, consistente na colaboração continuada e coordenada sem vínculo de subordinação (mais conhecida como “co.co.co.”), ao qual é possível acrescentar o requisito da prevalência da atividade pessoal. (PORTO, 2009, p. 120)

Há que se notar que é prevalentemente, ou seja, excepcionalmente o colaborador (trabalhador parassubordinado) poderá se fazer substituir por outrem, o que já se permite (para a doutrina moderna) na relação de emprego no Brasil (excepcionalmente) conforme se pode verificar em algumas jurisprudências.

Lorena Porto ainda elenca os pressupostos ou requisitos da parassubordinação, de modo que por eles se constata sua presença enquanto espécie da relação jurídica de trabalho.

Entende-se que qualquer prestação laborativa pode se enquadrar no tipo da parassubordinação, desde que apresente os seus pressupostos ou requisitos: a coordenação, a continuidade e a prevalente pessoalidade. (PORTO, 2009, p. 121)

Para elucidar o conceito é necessário entender em que consiste cada elemento que o compõe, para conseguir essa elucidação trataremos então dos conceitos de cada um dos elementos trazidos pela lei italiana, a começar pela coordenação.

Quanto á coordenação, nela o tomador tem a possibilidade de realizar seus objetivos de forma continuada e sem um contrato de emprego, já que o prestador realiza trabalhos autônomos, tendo também a garantia de um contrato

continuado, nesse interim, ambos gerenciam a prestação, e aí, segundo Dennis Amanthéa, se vislumbra a coordenação. (AMANTHÉA, 2008, p.44)

No que tange a continuidade, ela é entendida como a estabilidade, a não eventualidade e a reiteração no tempo da prestação. Não é necessária uma repetição ininterrupta de encargos, sendo suficiente, por exemplo, um único contrato de duração razoável, pois o que conta é a permanência no tempo da colaboração. Considera-se, assim, excluído o requisito no caso de execução de uma obra isolada ou episódica.

O pressuposto mais difícil de ser interpretado e definido é a coordenação da atividade do prestador, a qual constitui o cerne, a pedra de toque da parassubordinação, diferenciando-a da subordinação, caracterizada pela heterodireção da prestação laborativa. A coordenação pode se exteriorizar das formas mais variadas, inclusive em relação ao tempo e ao lugar da atividade, para o fim de melhorar a sua inserção na organização do tomador. Todavia, não pode se transformar na heterodeterminação da prestação, mediante ordens e controles penetrantes sobre as modalidades de execução dessa última, pois que, nesse caso, resta configurada a subordinação. (PORTO, 2009, p. 121).

Otávio Pinto e Silva trás uma abordagem diferente, na qual ao conceituar a parassubordinação ele conceitua de maneira diversa, modificando as características da continuidade da coordenação em relação á visão de Lorena Porto.

É a situação em que o trabalhador assume a obrigação de atingir uma série de resultados consecutivos, coordenados entre si e relacionados a interesses mais amplos do contratante, interesses que não estão limitados aos que derivam de cada prestação individualmente considerada. (SILVA, 2004, p. 103).

Exceto a consecutividade dos resultados, Otávio Silva segue os mesmos caminhos de Lorena Porto no tocante as características da parassubordinação, no que tange á característica da continuidade esse traço é a marca diferenciadora do conceito anteriormente fornecido.

[...] A continuidade deve estar vinculada a uma série de resultados que as partes pretendem atingir e que justificam a presença da

coordenação,[...]a jurisprudência italiana entende não estar caracterizada a continuidade quando a reiteração das prestações for meramente ocasional, ou quando for o resultado de contingências fáticas não previstas (e não passíveis de previsão por ocasião da contratação de cada uma das prestações). (SILVA, 2004, p.104)

É importante perceber que se trata de um entendimento jurisprudencial que prevalecia á época da citação acima, que é de 2004. Independente disso, a intenção é aumentar o âmbito de abrangência da legislação trabalhista, nesse sentido, muito sensato é que não se exija a reiteração da obra pactuada (pela pactuação de diversas obras ou contratos consecutivos), o que, já que não foi exigido pela lei, se torna descartável tal requisito para que assim o instituto se adeque às necessidades de nosso ordenamento, cumprindo seu objetivo e fazendo o Direito do Trabalho alcançar sua finalidade.

Outra característica conceituada por Otávio Pinto e Silva é a de coordenação. Esta no mesmo sentido de Lorena Porto, e igualmente, muito esclarecedora.

Já a coordenação se enquadra em níveis que se unem e até mesmo se sobrepõem. Exatamente por isso, surge a necessidade de prestador e tomador de serviços “ordenarem juntos” todo o trabalho, o que pode levar a modificações do programa contratual na medida em que está sendo desenvolvido. (SILVA, 2004, p.106).

[...] O trabalho coordenado não exclui a possibilidade de o prestador de serviços determinar autonomamente ou de acordo com o tomador, não apenas as modalidades, mas também o lugar e o tempo do adimplemento da prestação laboral. (SANTORO-PASSARELLI Apud SILVA, 2004, P. 107).

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

Outro autor que elenca as características da parassubordinação é Amauri Alves. Este, no entanto, acrescenta uma característica que revela a *ratio* do instituto, porém, é importante que esta não seja um pressuposto

caracterizador da relação jurídica correspondente ao instituto descrito, devendo esta característica ser alcançada como consequência das outras três.

São características da parassubordinação, portanto, a continuidade, a coordenação, a pessoalidade, e, ainda, mesmo não havendo dicção legal clara neste sentido, a fraqueza contratual do trabalhador em relação ao contratante. (ALVES, 2005p. 88)

Os requisitos já elencados e conceituados não divergem do que já foi dito, exceto uma observação quanto á pessoalidade.

O requisito da prevalência pessoal da prestação está relacionado á exigência de prestar o trabalhador parassubordinado o seu labor pessoalmente e enquanto pessoa física, sem características empresárias, mormente em forma de sociedade. (ALVES, 2005, p. 90)

O fato de ser empresa não quer dizer que se desconsidere a realidade e dê preferência à formalidade do ato da pactuação ou á declaração de vontade das partes, pois fraudes obviamente não devem ser toleradas.

Amauri Alves aborda a discussão na doutrina italiana a respeito da amplitude de aplicação da parassubordinação, relatando opiniões a favor da atribuição apenas da tutela processual e a favor da extensão de alguns direitos dos trabalhadores subordinados aos parassubordinados, deixando claro que mesmo de acordo com a corrente que entende serem aplicáveis a eles somente as normas processuais, é cabível a aplicação das normas relativas a renúncia e transação trabalhistas, autorizadas pelo Código civil Italiano em seu art. 2.113. (ALVES, 2005, p.95)

## 1.1 A PARASSUBORDINAÇÃO PARA A DOUTRINA BRASILEIRA: CRITICA E COMPATIBILIZAÇÃO



Muitas críticas são tecidas pela doutrina no sentido da inadmissibilidade da parassubordinação no ordenamento jurídico brasileiro por este não comportar tamanha flexibilização que seria a legitimação de trabalhadores (empregados ou extremamente similares a estes) com apenas alguns direitos.

É importante que fique claro que embora não seja o tema do presente trabalho solucionar a questão da compatibilidade ou aplicabilidade do instituto com o ordenamento jurídico brasileiro, é importante ao tratar da parassubordinação, além de esclarecer no que consiste e diferenciar do trabalho á projeto, expor a opinião da doutrina sobre sua eventual aplicação no Brasil.

Deve-se observar no instituto da parassubordinação seu lado solidário. Para isso é necessária a compatibilização desta com a Constituição Federal e com os fins do Direito do trabalho.

Observando a experiência de outros países, não deveremos cometer os mesmos erros, como o de legitimar a parassubordinação, lançando na sociedade uma manobra de evasão para os agentes capitalistas do mercado com relação ás normas trabalhistas.

Falhas podem existir em qualquer soluções que se possa imaginar e/ou implementar, no entanto o empenho no saneamento destas e de outras possíveis/eventuais fraudes é o contragolpe ideal para combater a tentativa de utilização desse instrumento para o acúmulo de capital, pois enquanto instrumento, a parassubordinação se presta á construção e desconstrução (de direitos), assim como uma arma, que potencializa atos de violência e atos de defesa da sociedade por intermédio de um bandido ou de um policial respectivamente.

O aumento do índice de acidentes do trabalho nas atividades coordenadas na Itália, relatado por Lorena Porto deve ser observado. A fiscalização e o incentivo à formação de profissionais treinados e qualificados para o exercício de sua atividade devem ser enfatizados, pois os “trabalhadores atípicos têm, invariavelmente, uma baixa percepção dos riscos” (NUNZIO, 2011, p. 258), e a indiferença dos tomadores para com trabalhadores com pouco vínculo com eles, não lhes proporcionando treinamento pela empresa, pode acarretar graves danos sociais.

A observância do princípio da primazia da realidade sobre a forma é um dos instrumentos essenciais nesse contexto de combate de fraudes, e em hipótese alguma deve ser desprezado, - ao contrário do que ocorre na Itália, como veremos á diante.

Diante da advertência que tem como escopo impedir que se forme um preconceito em forma de aversão ao instituto que, ainda que seja realmente maligno, deve ser contido e utilizado de maneira positiva pela doutrina, para compatibilizá-lo com nosso ordenamento justarabalista, e assim, caso uma Lei o coloque em vigência, não sejam produzidos os efeitos nefastos que todos temem.

Tomando agora como pressuposto da parassubordinação uma proteção inferior à conferida pelo atual Direito do Trabalho, Márcio Túlio Viana expõe alterações no mercado de trabalho, que vão no sentido contrário daquilo que se deseja ao conferir direitos àqueles hipossuficientes que estão fora do âmbito de abrangência do Direito do Trabalho.

Tal como os terceirizados ou os desempregados, esses novos trabalhadores podem se prestar, sem saber, a uma função pedagógica: sua simples presença serve de ameaça aos permanentes, à semelhança daquelas téticas inscrições em alguns cemitérios: eu sou você amanhã. E o resultado, como sempre, é o aumento da submissão e da exploração. (VIANA, 2011, p. 29)

Na verdade, há vários modelos de exclusão. No caso da parassubordinação, não só a relação de emprego deixa o campo da proteção, mas o próprio direito do trabalho é excluído – tornando-se menor, mais vulnerável, e reforçando a crítica contra ele, pois como abrange menos gente, há menos gente a defendê-lo. (VIANA, 2011, p. 32)

A crítica feita é direcionada ao efeito gerado pela diferença de direitos gritante do parassubordinado com relação ao empregado, tomando por base as experiências internacionais, pois elas implementaram essa concessão parcial de direitos trabalhistas na regulamentação do trabalho parassubordinado. No entanto, quanto ao âmbito de abrangência, o referido autor não faz comentários negativos.

O mesmo autor ainda se mostra esperançoso quanto ao desenvolvimento da parassubordinação pela doutrina e cria uma expectativa de boas surpresas, demonstrando uma visão otimista e de quem crê numa perspectiva diversa da que tem sido objeto de inúmeras críticas atualmente.

O resultado final desse confronto, não sabemos. Pode até ser que dele saia uma espécie de síntese positiva, representada por um novo

conceito de parassubordinação. Um conceito que não envolva um empregado de fronteira ou um simples professor, mas um trabalhador realmente autônomo e ao mesmo tempo pobre – e que ganhe a vida prestando serviços por conta alheia, como um bombeiro que concerta nossa pia de cozinha. Mas tudo isso implicará novas escolhas – que terão de ser feitas também por nós. (VIANA, 2011, p. 32)

A expansão do âmbito de incidência do Direito do trabalho pela parassubordinação é criticada por Mario Napoli. Concordando com ele, Lorena Porto, afirma, ao cita-lo, ter a parassubordinação o efeito contrário, ou seja, de restringir o trabalho subordinado e conseqüentemente os direitos trabalhistas.

[...] a parassubordinação “favorece a fuga da subordinação, em troca, porém de atenuar os custos com a garantia de um núcleo de normas inderrogáveis.” Segundo ele o “legislador favorece a fuga do trabalho subordinado, garantindo uma tutela processual e um núcleo de normas substantivas a esta relacionadas que o interprete pode acrescentar.” (NAPOLI *apud* PORTO, 2009, p. 122-123)

A causa dessa crítica obviamente não é o critério do referido instituto, e sim a diferenciação de direitos e sua utilização na prática, sendo possível manter o critério de identificação desse tipo de trabalhador sem grandes problemas. E no que tange a compatibilidade da tutela minorada com o mercado capitalista que compromete a aplicação do referido instituto, o que se requer é a mudança deste aspecto, melhorando sua eficácia real e permitindo que a parassubordinação alcance sua finalidade de proteção ao trabalhador, principalmente sob uma perspectiva coletiva. Assim como já esboça Luiz Renault.

Assim, se pretende-se copiar a figura do parassubordinado, não previsto na nossa legislação com direitos próprios, então que se faça essa movimentação na direção dos trabalhadores subordinados com todos os direitos ou com a maioria dos direitos previstos na CLT, e não no sentido contrário de sua identificação com o autônomo, gerando um *tercius genus*, isto é, o *para-autônomo*, sem direitos trabalhistas. (RENAULT, 2011, p.46).

Lorena também critica a motivação da reforma ocorrida na Itália, baseada em Giuseppe Suppiej afirma que o surgimento da parassubordinação está relacionado ao aumento da arrecadação de contribuições sociais para o INPS. Relata os questionamentos do autor em que se baseia para afirmar que a alegação de expansão do trabalho autônomo não passou de uma ficção para justificar o aumento da arrecadação do INPS.

É interessante perceber que, segundo a doutrina italiana, o objetivo primário do legislador ao estender a tutela previdenciária aos parassubordinados foi a obtenção de recursos para o Instituto Nacional De Previdência Social (INPS), [...]. (PORTO, 2009, p. 120)

No Brasil o sistema de arrecadação é diferente, devendo contribuir todo aquele que exerce atividade remunerada, ou seja, a contribuição no Brasil é obrigatória também para o parassubordinado. Fica claro assim que desse ponto de vista a regulamentação da parassubordinação terá implicações relevantes para a seara trabalhista do Direito e não para a previdenciária.

Luiz Renault entende que a parassubordinação não passa de uma subordinação mais tímida, assim critica o instituto e de certo modo, indiretamente, justifica uma proteção igual ou equivalente, já que tratamento diverso seria evidente discriminação partindo da seguinte afirmação:

[...] O parassubordinado não é nada mais do que o mesmo subordinado de outrora, que passou a ser o trabalhador autônomo por imposição de quem não lhe quer empregado. [...] Aliás, ele é fruto direto da vontade da empresa e do desejo do Estado, contra quem o trabalhador tem pouca vez. (RENAULT, 2011, p. 44-45).

Ao também relacionar seu surgimento à finalidade arrecadatória do Estado, apontando-a como a solução para este problema arrecadatório da previdência, aponta Luiz Renault de maneira poética o que segue:

Parte da solução; a parassubordinação, homem meio a meio, gravido de si próprio, uma parte, subordinado; outra parte, autônomo; metade

homem, metade mulher. Ausência de praticamente quase todos os direitos trabalhistas; obrigação frente à previdência social. De quebra, menos riscos de ações trabalhistas com pedidos de declaração de existência de contrato de trabalho e de condenação no pagamento das parcelas decorrentes desse tipo de relação jurídica visceralmente protetora. (RENAULT, 2011, p. 45).

Quanto aos direitos já foi falado na equivalência e será este o caminho a ser seguido para a compatibilização da parasbordinação com o estuário civilizatório do momento histórico atual, e quanto às ações que infelizmente abarrotam a justiça e padecem algumas vezes de certa insegurança jurídica devido à existência dessa zona cinzenta, estas especificamente devem ser reduzidas significativamente em seu número com a legitimação a parassubordinação, gerando uma maior segurança jurídica.

Outros autores destacam a utilização da parassubordinação como via de fuga da relação de trabalho e seus consectários.

Valendo-se da onda do artificialismo nominativo, assiste-se, agora, a tentativa de obscurecer a própria relação de emprego, com o nítido propósito, embora não declarado, de fugir totalmente das obrigações decorrentes do direito do Trabalho. Evita-se, assim, de todos os modos, pronunciar a palavra empregado. (MAIOR, 2011, p. 55)

Há quem traga a proposta de multirregulação como uma clara flexibilização disfarçada, sob um nome “bonitinho” que eufemisticamente ameniza a má impressão que seria gerada pela natureza da proposta, assim entende José Eduardo Resende Chaves Junior.

A idéia de “trabalho decente” a despeito de escudar-se na abstrata dignidade humana, não deixa de parecer um eufemismo construído para legitimar a multirregulação do trabalho subordinado, a partir da dissociação, que o conceito viabiliza, entre “vínculo de emprego” e “vínculo de trabalho decente”, isto é, essa noção acaba por legitimar tacitamente a contratação do trabalho subordinado por instrumentos distintos do emprego. Essa multirregulação tem como consequência, por um lado, o deslocamento da concorrência da esfera do capital para a do trabalho e, por outro lado, a neutralização do princípio que veda o retrocesso dos direitos sociais, o que acaba por paralisar a

pauta de reivindicação coletiva, estabilizando-a na pura manutenção de *standards* mínimos. (CHAVES JUNIOR, 2011, p. 87-88)

Em suma, o autor citado entende que o duplo critério de regulação das relações trabalhistas servirá para regular nivelando por baixo o “preço” da mão de obra no mercado de trabalho pela prevalência natural da mão de obra de menor custo para o capitalista. Problema este que só existe se houver diferenças consideráveis entre a manutenção de uma e de outra relação, não existindo essa diferença, ou sendo ela mínima ou insignificante essa lógica acaba sendo descartada, prevalecendo assim a conveniência de uma espécie de regulação do trabalho ou outra em função das especificidades do caso concreto.

Quanto ao deslocamento da concorrência da esfera do capital para a esfera do trabalho, isto já ocorre no mercado competitivo e globalizado da atualidade, e pode ser facilmente constatado ao se ter como exemplo as empresas transnacionais que, se deslocam de país em país em busca de melhores condições (custos trabalhistas menores). Isto ocorre em diversos países asiáticos que são famosos pela escassez de direitos dos trabalhadores á exemplo da China, isso sem falar da terceirização.

Piergiovanni em artigo traduzido por Lorena Porto se refere á vinculação da caracterização do trabalho subordinado á heterodireção patronal e não á dependência socioeconômica, o que nos remete àquela antiga discussão já abordada anteriormente, mas que ainda se mantem viva na doutrina, após isso, o autor faz questionamentos relevantes, e que de certa forma fundamentam a linha de raciocínio que seguimos.

O equivoco legislativo e jurisprudencial foi cristalizar e tornar eterno o epifenômeno da heterodireção, tornando-o caracterizador do trabalho subordinado, e, sobretudo, ligando a ele, e não à dependência socioeconômica, a introdução das normas de tutela e sua garantia. (ALLEVA, 2011, p. 98).

Questiona Piergiovanni Alleva se a causa de o trabalhador subordinado ter reconhecida a garantia do salário suficiente e da proteção contra a dispensa imotivada reside no fato deste ter que “bater o ponto” em um certo horário e ser tiranizado por um chefe de departamento ou, ao contrário, porque obtém naquela

empresa o seu meio de vida fundamental com o uso da força de trabalho que possui (ALLEVA, 2011, p. 98). Nessa indagação, uma rápida reflexão faz concluir que a razão pela qual os subordinados são protegidos pela legislação também está presente no trabalho parassubordinado. Assim:

Do mesmo modo, o parassubordinado – que da mesma maneira depende daquele meio – não tem necessidade daquelas garantias fundamentais apenas porque não está submetido a um horário fixo e pode organizar sua prestação de serviços com certa discricionariedade? (ALLEVA, 2011, p. 98).

Esses são questionamentos que fazem o leitor pensar se o critério que tem sido utilizado em diversos países no mundo para as normas de proteção ao trabalhador alcançarem as profissões e modos de prestação dos serviços que resultaram da reestruturação produtiva deve ter tamanha disparidade de direitos com relação aos empregados. Evidente que não é esse o caminho adequado. Quanto maior a equivalência, chegando até mesmo a igualdade ou equiparação, mais distante se estará de um tratamento jurídico injustificado, em outras palavras, uma discriminação legitimada pelo ordenamento jurídico.

A Falta de regulamentação clara da parassubordinação tem gerado insegurança jurídica, pois aqueles que batem á porta do judiciário buscando seus direitos e têm uma resposta enquadrando sua relação jurídica trabalhista como parassubordinada não sabem o quê esperar da tutela objeto da prestação jurisdicional.

Autores que relatam essa insegurança jurídica, e demonstram a urgência que requer a pacificação doutrinária em favor dos jurisdicionados que se encontram em tal situação de instabilidade jurídica. Situação esta que se não for sanada certamente gerará perda da credibilidade do poder judiciário, que apesar da morosidade, é seguramente dentre os três poderes, o poder mais bem visto socialmente.

Pode-se afirmar, contudo, que não existe, na jurisprudência, um consenso a respeito da consequencia da parassubordinação. Ora ela é utilizada para o reconhecimento do vínculo empregatício, ora serve com o embasamento para se afastar da existência do vínculo. Todavia, a maioria dos julgadores adota o entendimento de que a parassubordinação seria um *tertius genus*, ao qual não se assegura qualquer tipo de direito trabalhista, embora se reconheça que também

não são, de fato, verdadeiros autônomos. (MIRAGLIA; CANÇADO, 2011, p. 126).

Andréa Cançado e Livia Miraglia após citarem jurisprudência do TST, confirmando acórdão do TRT de Minas gerais assim concluem:

Isto nos leva a crer que o TST confirma a decisão prolatada em segundo grau, reconhecendo a parassubordinação como um terceiro gênero, entre o trabalho subordinado e o autônomo, incapaz de atrair a incidência de direitos trabalhistas (MIRAGLIA; CANÇADO, 2011, p. 126).

Data máxima vênia, com base em tudo o que foi dito até aqui, esse não parece ser um entendimento que atenda aos fins do direito do trabalho ou á teleologia da legislação trabalhista, que frise-se, sempre foi paternalista, assegurando os direitos dos trabalhadores antes desumanamente explorados e incorporando os direitos logrados através de reivindicações. Nelson Mannrich é objetivo no tocante á permanência dessa ideologia quando diz que “A CLT vem sendo reformada desde a sua primeira edição. Praticamente nada sobrou de sua versão original, salvo suas bases ideológicas.” (MANNRICH, 2012, p. 12).

Existem perigos na incorporação do instituto da parassubordinação pelo ordenamento jurídico brasileiro sem as devidas adaptações. São esses a flexibilização das normas protetivas do trabalhador, a redução do conceito de subordinação, a redução da utilização da mão de obra subordinada se esta for consideravelmente mais onerosa, e mesmo outros que a priori sejam imprevisíveis, mas por mais inusitados que sejam, nunca serão insanáveis.

A ausência de uma regulamentação mínima, pela doutrina, que garanta a incolumidade do ordenamento e das relações trabalhistas como se conhece (com os direitos que lhes são inerentes), bem como de adequação da parassubordinação para o caso de uma possível implementação pela via legislativa é uma temeridade, pois, conferir aos parassubordinados meios direitos é notadamente desproporcional.



[...]Os trabalhadores atípicos necessitam de um nível de proteção maior do que os trabalhadores inseridos de forma estável em um determinado contexto de trabalho, pois que possuem piores condições de trabalho e estão sujeitos a riscos específicos e peculiares. (NUNZIO, 2011, p. 255)

Assim conclui Daniene di Nunzio após pesquisa que constatou com base em dados estatísticos que os números de acidentes do trabalho na atividade parassubordinada vêm crescendo pela falta de treinamentos adequados, isto em função da empresa achar que dar o treinamento é gastar dinheiro com alguém que não permanecerá na empresa por muito tempo, e assim não dará retorno. Conduta esta que a própria lei não pode permitir que se torne lucrativa ou seja praticada com temeridade ou de maneira negligente.

Portanto, é o tratamento diferenciado que causa a maioria dos perigos. Assim, não se devem minorar os direitos desses trabalhadores, e sim adequá-los de acordo com o modo de prestação e as características de sua atividade. De modo que ainda que haja uma atenuação mínima de algum direito, esse não deve ser relativo à proteção à saúde do trabalhador, por serem essas normas que asseguram de ordem pública e imprescindíveis na prevenção de mazelas sociais, e também do ponto de vista constitucional, principalmente se observado o princípio do não retrocesso social. Esse se mostra o melhor caminho.

## 1.2 A PARASSUBORDINAÇÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO ITALIANO

A parassubordinação surgiu no ordenamento jurídico italiano, por isso a importância de fazer uma abordagem mais detalhada em seu berço, demonstrando seu surgimento, quais os objetivos visados por sua implementação e aceitação além de suas falhas.

O surgimento, como já foi dito anteriormente, se deu pela Lei n. 741 promulgada em 1959 que, em termos gerais, delegava ao governo a regulamentação, estabelecendo uma disciplina normativa mínima e inderrogável para algumas relações de emprego e também as “relações de colaboração que se concretizam em prestação de obra continuada e coordenada”. (PORTO, 2009, p. 119) Nesse momento não se denominou o instituto.

Posteriormente a Lei n. 533 de 1973, modificando o §3º do art. 409 do CPC italiano, novamente trouxe o instituto ao estender o processo do trabalho para as controvérsias em determinadas relações, dentre elas, a mesma relação definida no parágrafo anterior, acrescentando ainda a característica de ser prevalentemente pessoal, ainda que de caráter não subordinado. Nesse momento a doutrina enxergou no §3º do art. 409 do CPC um novo tipo de relação de trabalho, e este foi então denominado de *parassubordinazione*, ou parassubordinação. Assim consta no art. 409, §3º do CPC italiano:

Art. 409. *Controversie individuali di lavoro*

[1] *Si osservano le disposizioni del presente capo nelle controversie relative a:*

[...]

3) *rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente anche se non a carattere subordinato;* (AMANTHÉA, 2008, p. 41)

Muitos ressaltam em sua motivação a possibilidade desse trabalhador receber seus créditos mais rapidamente devido a um processo mais célere e eficaz. (NAPOLI *apud* PORTO, 2009, 119).

Afirma Dennis Amanthea que os juristas visavam com essa previsão legal, amparar os empregados processualmente mais fracos, coibindo a chamada “prova diabólica”, que era ônus destes, e por esse motivo o legislador passou a dinamizar o ônus da prova. (AMANTHÉA, 2008, p. 41)

Cláudio Freitas se refere á obra de Giuseppe Santoro-Passarelli chamada *Il Lavoro parasubordinato* de 1979 como o marco inicial da análise doutrinária sobre o tema, reconhecendo assim sua importância. (SANTORO-PASSARELLI *apud* FREITAS, 2009, p. 1248)

Posteriormente a legislação tributária também citou os parassubordinados, assimilando a renda que antes era considerada proveniente do trabalho autônomo como oriunda do trabalho subordinado, retirando assim a facultatividade da contribuição para o INPS e garantindo um recolhimento mais robusto para seu cofre.

Em virtude dessa passagem, Lorena Porto afirma que o objetivo primário da extensão da tutela previdenciária foi o recolhimento da referida contribuição e critica o raciocínio protetivo sustentado. Data vênia, o presente trabalho não está voltado para o estudo de cálculos atuariais aptos a afirmar se a ampliação da base de recolhimento era necessária e se é realmente vantajosa á longo prazo.

O surgimento do instituto gerou certa polêmica, pois não se sabia se a interpretação a ser dada ao texto do CPC era a que estende aos parassubordinados todo o direito do trabalho, ou a restritiva, devendo estes apenas desfrutar dos direitos expressamente assegurados. (PEDREIRA, 2012, p. 2)

Segundo Pinto e Silva, o trabalho parassubordinado na Itália não se resume aos contratos de colaboração (é mais amplo), comportando outras duas modalidades; o contrato de agência e o de representação comercial.

Aponta também, que vários são os profissionais que podem prestar serviços mediante parassubordinação, como advogados, engenheiros, artesãos, administradores. Assim como inúmeras outras profissões podem prestar serviços coordenados, mormente com auxílio de novas tecnologias, num contexto de reestruturação produtiva em que a conveniência empresarial impõe isso.

A *Confederazione Generale Italiana del Lavoro* (CGIL) é contra a parassubordinação (PORTO, 2009, p. 122) devido ao baixo custo dessa mão de obra, pois isso faz com que os empregadores recorram a ela por dificuldades financeiras, e não pela necessidade de uma maior autonomia por parte do prestador do labor ou da organização produtiva empresarial daquela modalidade de serviços, fazendo com que representem assim uma ameaça aos postos de trabalho subordinado.

Os doutrinadores italianos defendem a manutenção da parassubordinação pelo ordenamento jurídico italiano, pois sua eliminação acarretaria a piora das condições de trabalho desses trabalhadores que já possuem menos direitos que os subordinados.

Na discussão doutrinária acerca da extensão total dos direitos trabalhistas aos parassubordinados Mario Napoli afirma não ser possível estender analogicamente todas as normas trabalhistas para fora do seu âmbito. (PORTO, 2009, p.126) Porém Giuseppe Santoto-Passarelli fala a respeito de estender todos os direitos que forem possíveis estender analogicamente (PORTO, 2009, p.126). Entendemos que é possível dar direitos equivalentes e, mesmo excepcionalmente,

quando isto não for possível, estender os direitos dos subordinados, estes, porém, mais adaptados às características dessa modalidade de prestação de serviços caso necessário, o que pode acontecer inclusive, pela via normativa autônoma se for propiciado o que for necessário para o fortalecimento da representatividade desses obreiros quando de sua eventual regulamentação. O que não pode acontecer é: “A disciplina protetiva prevista para o trabalhador parassubordinado é bastante modesta, sendo muito inferior, quantitativa e qualitativamente, àquela prevista ao empregado.” (PORTO, 2009, p.127) Assim acontece na Itália.

Deste modo, entende a vertente majoritária que a esses trabalhadores aplicam-se apenas os direitos previstos na lei e em eventuais contratos coletivos, entendimento esse consagrado pela jurisprudência italiana.

Os direitos que esses trabalhadores possuem na Itália são especificamente: a aplicação das normas de processo do trabalho; da disciplina especial de juros e correção monetária dos créditos trabalhistas; da disciplina de renúncias e transações; do regime fiscal do trabalho subordinado; e dos direitos referentes a liberdade sindical e a greve. Além das seguintes coberturas previdenciárias: aposentadoria, maternidade, auxílios familiares e seguro obrigatório contra acidentes do trabalho e doenças profissionais. Nesse sentido Lorena Porto (p. 127).

Tal escassez de direitos nos revela uma violação do princípio da isonomia, muito criticada por Lorena Porto, que afirma “O legislador não pode, assim, tratar aquilo que é essencialmente igual, de forma arbitrariamente desigual [...]” (p. 129). E recomenda a averiguação de sua constitucionalidade, concluindo que o descumprimento do referido princípio gera discriminação.

Com o intuito de inibir fraudes se aprovou a reforma BIAGI criou uma nova *fattispecie*, o trabalho á projeto. Este tinha como objetivo coibir as fraudes que ocorriam com frequência, nas relações subordinadas, que eram mascaradas para parecerem parassubordinadas, nesse sentido Luiz Pedreira e Dennis Amanthéa.

Observa-se assim que as fraudes aconteceram na Itália, como diversas modalidades acontecem no Brasil. Enquanto nós temos nosso sistema de nulidades trabalhista (art. 9º da CLT) e o Princípio da primazia da realidade sobre a forma, que identificam e sanam os efeitos maléficos destas, o legislador italiano entendeu que a melhor maneira de coibir as fraudes seria acrescentar mais um

requisito, tornando algumas espécies deste tipo de contrato de trabalho em contrato por tempo determinado.

Dennis Amanthéa relata que o trabalho á projeto foi um modo de coibir as fraudes por meio da implementação do requisito concernente á necessidade de vinculação por escrito da prestação laboral á um projeto, sob pena de ter a relação considerada subordinada. Havendo vício no procedimento, a relação contratual transforma-se em subordinada. Haja vista que a Lei n. 276 de 2003 em seu art. 62 prevê cláusula de presença obrigatória no contrato á projeto para serem usadas para fins de produção de provas.

Há que se ressaltar que a Circular n. 1/2004, que regulamenta o trabalho á projeto, explica que a formalidade contratual é *ad probationem*, não tornando nula a relação por sua ausência, mas apenas dificultando a prova a seu respeito, que sendo feita, caracterizará a relação parassubordinada. Na Itália “O projeto do trabalho é vital para essa nova modalidade contratual, pois há um plano de execução de uma atividade, que é a finalidade do contrato, para o futuro, motivando a obrigação contratual.” (AMANTHÉA, 2008, p. 75)

Portanto a “Reforma Biagi” não revoga a disciplina legal da parassubordinação aqui já tratada. Somente estabelece que devem elas ser reconduzidas a “um ou mais projetos específicos ou programas de trabalho ou fase deste, determinados pelo comitente (tomador). [...] O decreto menciona, ‘projeto, programa ou fase dele’.” (AMANTHÉA, 2008, p. 77). São então os projetos geridos de modo autônomo pelo colaborador, respeitando assim a característica da coordenação.

Os agentes, representantes comerciais, profissionais liberais e alguns outros colaboradores específicos foram excluídos dessa recondução obrigatória á um projeto. Assim relata Dennis Amanthéa (2008, p.79).

Fica claro, portanto, que convivem no ordenamento jurídico italiano as duas espécies de trabalho parassubordinado, o clássico e o trabalho parassubordinado á projeto. Sendo assim a existência de um não inviabiliza a existência do outro dentro do direito positivo italiano, e também o advento do segundo não extinguiu o primeiro, já que não reconduziu todas as possibilidades de trabalho parassubordinado á um projeto.

Por trás do trabalho á projeto pode-se perceber a tentativa de defender o trabalhador dependente economicamente do tomador, nos moldes do que

defende Thiago Chohfi, porém menos abrangente, é o que se pode perceber no seguinte comentário:

Se o prazo for exíguo, e o trabalhador tiver apenas tempo hábil para a execução daquele projeto, não terá tempo para outras relações autônomas ou a projeto, e se tratará de uma relação subordinada que foi desvirtuada. Se o trabalhador cumprir o pacto antes do prazo, receberá a contraprestação da mesma forma que se tivesse entregue no limite aprazado. Terá para si o benefício de sua eficiência, facultando-lhe o emprego em novas atividades no tempo ganho pelo seu bom trabalho. (AMANTHÉA, 2008, p. 77).

Percebe-se que a reforma cumpre o mister a que se propõe, pois facilita a fiscalização no caso de desvirtuamento da relação com finalidade fraudulenta. Para esse fim, o legislador também diferenciou o trabalho ocasional do trabalho á projeto, pelo estabelecimento de limites de prazo e do quantum objeto do contrato. Por exemplo: “[...], aos contratos de tempo de prestação inferior a trinta dias e inferiores a 5.000 Euros, concomitantemente, a relação é tida como ocasional” (AMANTHÉA, 2008, p. 79).

Assim, sendo superiores um ou outro limite, a prestação de serviço poderá ser considerada trabalho planejado ou á projeto.

Na Itália existem, portanto, dois tipos de trabalho parassubordinado. O clássico e o trabalho á projeto, já quem nem todos os parassubordinados foram reconduzidos á um projeto após a inovação legislativa.

## 2 A PARASSUBORDINAÇÃO SEGUNDO OS DOUTRINADORES BRASILEIROS

Ao falar da aplicação da parassubordinação no Brasil é importante ressaltar que o ordenamento jurídico trabalhista brasileiro desde seu surgimento, mormente em meados da década de 1930, incorporou muito do que existia no Direito Corporativo Italiano, e que se faz sentir até hoje, estando boa parte incorporada á CF/88. Nesse sentido (ROMITA, *apud* BRITO FILHO, 2010, p.24). Desse modo fica clara a tendência de compatibilidade do Direito trabalhista brasileiro

com institutos incorporados do Direito Italiano, nesse caso em particular, com algumas modificações para evitar os perigos já comentados.

De modo geral os doutrinadores brasileiros reproduzem o conceito de parassubordinação assim como foi concebido na Itália. Os estudos mostram suas vantagens e desvantagens, tomando posicionamento favorável à aplicação ou à não aplicação no ordenamento jurídico pátrio.

Alguns propõem a ampliação do conceito de dependência do art. 3º da CLT para subordinação (*lato sensu*) com base na dependência econômica (Thiago Chohfi), outros para outros tipos de subordinação, como a objetiva (Vilhena Apud Lorena), a estrutural (Maurício Delgado), a potencial (Danilo Gaspar) e, a integrativa (Lorena Porto) em conjunto com a subordinação jurídica clássica e até mesmo com um sistema do governo de proteção ao trabalhador verdadeiramente autônomo, porém economicamente frágil, e há quem defenda a aplicação da parassubordinação isoladamente (Amauri Alves) ou a parassubordinação num contexto de mudança sistêmica da regulamentação do trabalho por meio de vários contratos de trabalho de espécies diferentes que partindo de uma base mínima de direitos, aumentam gradativamente conforme suas características (Pinto e Silva).

O estudo tanto da parassubordinação em sua configuração inicial, como após as modificações legislativas oriundas da “Reforma Biagi”, transformando-a em um contrato por prazo determinado remetem a outras teses no caso de inaplicabilidade, ou da aplicação muito similar ao que foi implementado na Itália.

Não se nota a alteração do aspecto que mais tem causado perigos aos trabalhadores atingidos pela parassubordinação, deixando-os pouco menos vulneráveis que antes do desenvolvimento do direito do Trabalho, isto também em detrimento de outros devidamente protegidos (ao menos teoricamente) – os empregados – levando em consideração o nível do desenvolvimento jurídico atual.

A adaptação da parassubordinação à sociedade capitalista atual deve levar em conta a dinamicidade com que os fatos sociais acontecem e repercutem em um amplo espaço territorial em curto espaço de tempo, e ter a velocidade de adaptação necessária para responder aos fatos sociais que se inovam todo o tempo de modo às vezes surpreendente.

Seria fenomenal se uma simples mudança normativa que, seja autônoma, heterônoma, legislativa, doutrinária ou jurisprudencial pudesse precaver o

ordenamento jurídico dos novos fatos sociais á surgirem, mas a cada dia que passa, essa dinamicidade dificulta uma tarefa tão salutar, tornando extremamente difícil deter as reações da sociedade tendentes á superar o alcance das normas por meio de reengenharias produtivas e burlas altamente sofisticadas, ambas praticamente imprevisíveis em suas particularidades.

## **CONCLUSÃO**

Fica claro, portanto, que convivem no ordenamento jurídico italiano as duas espécies de trabalho parassubordinado, o comum e o trabalho parassubordinado á projeto. Sendo assim a existência de um não inviabiliza a existência do outro dentro do direito positivo italiano, e também o advento do segundo não extinguiu o primeiro, já que não reconduziu todas as possibilidades de trabalho parassubordinado á um projeto.

A adaptação da parassubordinação á sociedade capitalista atual deve levar em conta a dinamicidade com que os fatos sociais acontecem e repercutem em um amplo espaço territorial em curto espaço de tempo, e ter a velocidade de adaptação necessária para responder aos fatos sociais que se inovam todo o tempo de modo ás vezes surpreendente.

Quanto à aplicabilidade da parassubordinação no ordenamento jurídico brasileiro, a cizânia doutrinária se mantém, apesar dos argumentos contrários se cogita a possibilidade de aplicação, desde que sanados os problemas já constatados em sua aplicação no direito positivo italiano, sanando assim a insegurança jurídica a que ficam submetidos aqueles que se enquadram em tal modalidade de prestação de serviços em meio a ausência de regulamentação e a diversidade de posicionamentos jurisprudenciais antagônicos que são constatadas na hodiernamente.



## REFERÊNCIAS

ALLEVA, Piergiovanni. Subordinação x Parassubordinação. In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares; CANTELLI, Paula Oliveira; PORTO, Lorena Vasconcelos; NIGRI, Fernanda(coord.). **Parassubordinação: Homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana**. São Paulo: LTR, 2011, p. 96-100.

AMANTHÉA, Dennis Veloso. **A Evolução Da Teoria Da Parassubordinação: O Trabalho A Projeto**. São Paulo: LTR, 2008.

ALVES, Amauri Cesar. **Novo Contrato de Emprego: Parassubordinação Trabalhista**. São Paulo: LTR, 2005.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Trabalho Decente**. Análise Jurídica da Exploração do Trabalho – Trabalho Escravo e Outras Formas de Trabalho Indigno. 2. ed. São Paulo: LTR, 2010.

CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende. Parassubordinação e alienidade. In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares; CANTELLI, Paula Oliveira; PORTO, Lorena Vasconcelos; NIGRI, Fernanda(coord.). **Parassubordinação: Homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana**. São Paulo: LTR, 2011, p.87-95. DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTR, 2012.

CHOHFI, Thiago. **Subordinação Nas Relações De Trabalho**. São Paulo: LTR, 2009.

FREITAS, Cláudio Victor de Castro. A Parassubordinação, O Contrato de Trabalho a Projeto a o Direito Brasileiro – Uma Análise Das Novas Relações de Trabalho Sob Uma Ótica Globalizada. **Revista Legislação, Doutrina e Jurisprudência**, São Paulo, LTR, v.73, 2009, p. 1240- 1258.

GASPAR, Danilo Gonçalves. **A crise da Subordinação Jurídica Clássica Enquanto Elemento Definidor da Relação de Emprego e a Proposta da Subordinação Potencial**. 2011. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, p. 228-237.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. A Supersubordinação. RENAULT, Luiz Otávio Linhares; CANTELLI, Paula Oliveira; PORTO, Lorena Vasconcelos; NIGRI, Fernanda(coord.). **Parassubordinação: Homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana**. São Paulo: LTR, 2011.

MANNRICH, Nelson. **Autonomia, parassubordinação e subordinação: os Diversos níveis de proteção do trabalhador e do Teletrabalhador**. Disponível em: <  
[http://www.mackenzie.br/fileadmin/Graduacao/FDir/Artigos/nelson\\_manrich.pdf](http://www.mackenzie.br/fileadmin/Graduacao/FDir/Artigos/nelson_manrich.pdf) >  
Acesso em: 28 de fev. de 2012.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira; CANÇADO, Andréa aparecida Lopes. Parassubordinação: Avanço ou Retrocesso?. RENAULT, Luiz Otávio Linhares; CANTELLI, Paula Oliveira; PORTO, Lorena Vasconcelos; NIGRI, Fernanda(coord.).

**Parassubordinação:** Homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana. São Paulo: LTR, 2011, p.119-130.

NUNZIO, Daniele Di. As difíceis condições de saúde e segurança dos trabalhadores atípicos na Itália: fragmentação, atomização e escassa proteção. RENAULT, Luiz Otávio Linhares; CANTELLI, Paula Oliveira; PORTO, Lorena Vasconcelos; NIGRI, Fernanda(coord.). **Parassubordinação:** Homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana. São Paulo: LTR, 2011, p.239-259.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação No Contrato De Trabalho: Uma Releitura Necessária.** São Paulo: LTR, 2009.

RENAULT, Luiz Otávio Linhares. Parassubordinação: Para Quê?. RENAULT, Luiz Otávio Linhares; CANTELLI, Paula Oliveira; PORTO, Lorena Vasconcelos; NIGRI, Fernanda(coord.). **Parassubordinação:** Homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana. São Paulo: LTR, 2011.

RIOS, Maria Isabel Franco. No ciclo Eterno das Mudáveis Coisas. RENAULT, Luiz Otávio Linhares; CANTELLI, Paula Oliveira; PORTO, Lorena Vasconcelos; NIGRI, Fernanda(coord.). **Parassubordinação:** Homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana. São Paulo: LTR, 2011, p.101-118.

PORTO, Lorena Vasconcelos; NIGRI, Fernanda(coord.). **Parassubordinação:** Homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana. São Paulo: LTR, 2011, p.183-200.

SILVA, Otavio Pinto. **Subordinação, Autonomia e Parassubordinação Nas Relações De Trabalho.** São Paulo: LTR, 2004.