



A parassubordinação jurídica como instituto para as novas relações de trabalho

por Camilla de Lellis Mendonça

As principais potências mundiais vêm experimentando, desde 2010, a quarta fase da Revolução Industrial, a qual, segundo Klaus Schwab “é caracterizada por uma *internet* mais ubíqua e móvel, por sensores menores e mais poderosos que se tornaram mais baratos e pela inteligência artificial e aprendizagem automática”. Nesse sentido, à medida em que a tecnologia se desenvolve e torna-se mais sofisticada, produz-se efeitos igualmente complexos, inclusive no que diz respeito às formas de relações de emprego e trabalho.

Hoje, no Brasil, a relação de emprego tem como cerne a subordinação jurídica. A subordinação jurídica é requisito essencial para a sustentação da macrodivisão do trabalho profissional em autônomo e subordinado. No trabalho autônomo, os riscos da execução do serviço prestado são do trabalhador. Nesse sentido, importa ao tomador de serviços tão somente o resultado daquilo que foi por ele contratado. Esse tipo de relação contratual é regido pelo Direito Civil e o pagamento dá-se a partir da conclusão satisfatória do serviço prestado. Por outro lado, o trabalho subordinado é tutelado pelo Direito do Trabalho, de modo que todos os riscos do empreendimento são assumidos pelo empregador, o qual deverá remunerar o empregado independentemente do resultado de seu trabalho.

A figura da subordinação jurídica nasceu no direito italiano clássico, no qual o doutrinador italiano Lodovico Barassi corresponde à figura responsável pela sua construção conceitual. A publicação de sua célebre obra “Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano”, em 1901, contribuiu decisivamente para a positivação da subordinação jurídica no *Codice Civile* italiano, em 1942, o qual traz a distinção entre o trabalho autônomo e o subordinado. No Direito brasileiro, a subordinação está prevista no artigo 3º da CLT, o qual dispõe: Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Do referido artigo, depreende-se que o vocábulo “dependência” remete à ideia de subordinação. A lei brasileira, todavia, não a conceitua expressamente e tampouco deixa clara a natureza dessa dependência. Por essa razão, por muito tempo discutiu-se se essa subordinação era de matiz econômica, técnica ou jurídica, no que coube à doutrina e à jurisprudência brasileira estabelecer sua natureza.

Segundo o doutrinador italiano Lodovico Barassi, a teoria da subordinação busca afastar os fatores socioeconômicos relativo às partes. “Foi a primeira juridicização do trabalho do operário fundada na relação entre dependência jurídica, de um lado, e poder diretivo, de outro”. No Brasil, em razão da ausência de dispositivo legal que disciplinasse a subordinação jurídica, a doutrina brasileira, influenciada pela italiana, encarregou-se de tal tarefa. Somente em 2011, com a inclusão do parágrafo único do artigo 6º na CLT pela Lei 12.551, estabeleceu-se, expressamente o caráter jurídico da subordinação, conforme observa-se, *in verbis*, que “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.

A subordinação jurídica no Brasil comporta três dimensões principais: clássica, objetiva e estrutural. A subordinação clássica deriva do contrato de trabalho e remete ao cumprimento de ordens, por parte do empregado, provenientes do poder diretivo do empregador. A objetiva decorre da integração da atividade laboral aos objetivos da empresa, de modo que o trabalhador realiza os objetivos da empresa sem a necessidade de ordens nesse sentido. Na estrutural, o empregado é inserido na organização, dinâmica e cultura do empreendimento e, por essa razão, desempenha suas tarefas independentemente do recebimento de ordens.

Por muito tempo a subordinação estrutural atendeu a realidade brasileira, haja vista que garante certa liberdade ao empregado e menor necessidade do poder diretivo incisivo por parte do empregador. Contudo, as expressivas transformações tecnológicas demandam por relações de emprego ainda mais flexíveis que não se encaixam na rigidez proveniente da subordinação jurídica, levando-a a um estado de crise. Essa situação tem se intensificado desde a década de 1990, com o fenômeno do trabalho autônomo, o qual representa ao empresário grande economia e menores preocupações, haja vista que se trata de uma relação de trabalho tutelada pelo Direito Civil, ou seja, sem o protecionismo do Direito do Trabalho.

O trabalho autônomo, conforme demonstrado alhures, não se pauta na subordinação jurídica e não contempla somente os profissionais liberais, como médicos, advogados e dentista, mas aqueles trabalhadores que, em decorrência da própria revolução tecnológica, tiveram de se adaptar e encontraram nesse regime uma possibilidade de reinserção no mercado de trabalho. Nesse contexto, a subordinação deixou de ser o grande referencial jurídico do trabalho sob a forma de emprego, haja vista que as formas flexíveis e intermediárias de trabalho não subordinado ganharam notoriedade, fazendo-se necessária a adaptação do ordenamento jurídico no sentido de tutelar tais relações jurídicas.

Contudo, no Brasil, as formas de contrato de trabalho mais flexíveis, como as de prazo determinado ou as de caráter intermitente, apresentam uma série de regras a serem observadas pelo empregador e, sendo elas descumpridas, o contrato passará a ser indeterminado. Percebe-se, portanto, que à despeito da modernização das leis trabalhistas, supostamente trazida pela Lei 13.467/2017, a subordinação e as formas de contrato de trabalho predominantes ainda são dotadas de grande rigidez, o que se mostra incompatível às novas profissões e relações de trabalho introduzidas pela nova revolução tecnológica.

De acordo com a prospecção tecnológica realizada pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) foram identificadas as tecnologias emergentes específicas (TEEs) que terão um grau de difusão de até 70% do mercado no prazo de cinco a dez anos. O levantamento feito pela entidade apontou 30 novas ocupações em oito áreas com maiores propensões à transformação pelas tecnologias digitais dotadas de grande complexidade e de necessidade de reestruturação do próprio ambiente de trabalho a partir da inversão da relação de dependência, uma vez que o conhecimento possuído pelo trabalhador é, nesses casos, mais profundo e detalhado do que a do empregador. Há, nesse sentido, uma tendência no afrouxamento dos elementos que caracterizam o vínculo da tradicional subordinação legal, como o poder de gestão e controle das atividades do trabalhador.

Quanto às novas formas de contratação, observa-se uma propensão mundial ao declínio do contrato tradicional de trabalho por prazo indeterminado e aumento das formas flexíveis de contratação e subcontratação. As plataformas de *internet* são instrumentos facilitadores dessa flexibilização, pois permitem que trabalhos sejam desenvolvidos de qualquer tempo e lugar do mundo, de modo que bastará ao trabalhador o acesso a informações úteis para a execução de seu serviço. Nessa senda, uma nova fase parece se abrir e a regulação do trabalho remoto mostra-se completamente incompatível com a subordinação jurídica clássica, assim como diversas atividades laborais que surgiram com a terceira Revolução Industrial e estão surgindo em maior proporção com a quarta e é nesse contexto que surge a parassubordinação jurídica como alternativa para as novas relações de trabalho.

Os principais elementos caracterizadores do trabalho parassubordinado são: a) continuidade da prestação dos serviços; b) pessoalidade; c) coordenação do trabalho. Segundo Pavioni, a

continuidade na prestação dos serviços em muito se aproxima da “não eventualidade”, elemento da relação de emprego típica. “Ela é caracterizada por uma necessidade do tomador que se protraí no tempo e é atendida prontamente pelo prestador, imprimindo habitualidade na prestação”. Quanto ao requisito da pessoalidade, o trabalho deve ser prevalentemente pessoal, mas admite-se que o prestador de serviços utilize assistentes para a execução do trabalho, sob sua supervisão. A coordenação do trabalho implica na participação do tomador no desenvolvimento e controle da prestação do serviço pelo trabalhador, ainda que o trabalho continue sendo prestado com autonomia pelo prestador.

Para além das regras processuais comuns, percebe-se que a parassubordinação mescla características do trabalho autônomo e do subordinado. O trabalhador parassubordinado mantém a autonomia da execução de seu serviço e da contratação de terceiros como assistentes, elementos típicos do trabalho autônomo, mas obriga-se ao trabalho contínuo e sob certa coordenação do empregador, requisitos essenciais da subordinação.

As novas formas de trabalho atípicas encontram-se, atualmente, sem regulamentação no ordenamento jurídico brasileiro. Não são autônomas, mas também não são subordinadas. Nesse sentido, a parassubordinação mostra-se como uma figura jurídica importante a qual deve proteger as relações jurídicas que se encontram no limbo entre o trabalho autônomo e subordinado. No atual contexto de transição entre a terceira e a quarta fase da Revolução Industrial em que vivemos, faz-se necessário o aperfeiçoamento do sistema de relações de trabalho para que as novas profissões e relações sejam incluídas sob tutela do Direito do Trabalho.

Camilla de Lellis Mendonça

Mestranda em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo (USP). Especialista em Direito do Material e Processual do Trabalho pela Universidade de São Paulo (USP). Advogada Trabalhista.

* O presente artigo representa a opinião pessoal da autora.