

**A PARASSUBORDINAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO: CONCEITO,
OBJETIVOS E EFEITOS JURÍDICOS**

**THE PARASUBORDINATION IN LABOR LAW: CONCEPT, OBJECTIVES AND
JURIDICAL EFFECTS**

Mauricio Godinho Delgado*

Gabriela Neves Delgado**

RESUMO: O presente texto visa analisar o conceito, os objetivos e os efeitos jurídicos da denominada “parassubordinação” na relação de emprego e no Direito do Trabalho. Para isso, discorre sobre o papel desse campo jurídico especializado na economia e na sociedade capitalistas, em que objetiva equilibrar a desigualdade inerente ao sistema econômico e civilizar a relação de poder verificada no âmbito empregatício. Conclui que o conceito de parassubordinação pode comprometer o papel histórico relevante do Direito do Trabalho no capitalismo contemporâneo.

PALAVRAS CHAVE Direito do Trabalho. Relação de emprego. Subordinação jurídica. Parassubordinação. Regulação trabalhista do capitalismo.

ABSTRACT This paper aims to analyze the concept, objectives and the legal effects of the so-called “parasubordination” both in the employment relationship and in Labor Law. For this, it discourses about the role of this specialized legal field in the economy and in the

Artigo recebido em 22/04/2015

* Professor Titular do Centro Universitário do Distrito Federal – UDF -, de Brasília (Brasil). Ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST) desde 2007, sendo Magistrado do Trabalho desde 1989. Doutor em Filosofia do Direito pela UFMG (1994) e Mestre em Ciência Política pela UFMG (1980). Ex-Professor da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da UFMG (1978-1993) e ex-Professor da Faculdade de Direito da UFMG (1993-2000). Ex-Professor da Faculdade de Direito da PUC-Minas (2000-2012). Autor de 26 livros publicados, contando também com vários artigos editados em livros coletivos e revistas jurídicas especializadas.

** Professora Adjunta de Direito do Trabalho dos Programas de Graduação e Pós-Graduação da Universidade de Brasília – UnB (Brasil). Pesquisadora e líder do Grupo de Pesquisa “Trabalho, Constituição e Cidadania”, da UnB, com registro no Diretório dos Grupos de Pesquisa do CNPq. Ex-Coordenadora de Graduação da Faculdade de Direito da UnB. Doutora em Filosofia do Direito pela UFMG (2005). Mestre em Direito do Trabalho pela PUC-Minas (2002). Ex-Professora Adjunta de Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho dos Programas de Graduação e Pós-Graduação da Faculdade de Direito da UFMG (2006-2009). Ex-Professora de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da PUC-Minas (2003-2006). Ex-Professora de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito Milton Campos (2002-2006). Autora de livros individuais, duais e coletivos, além de diversos artigos publicados em obras coletivas e revistas jurídicas especializadas. Advogada.

capitalist society, in which it aims to balance the inequality inherent in the economic system and to civilize the power relationship verified under employment. It concludes that the concept of parasubordination can endanger the important historical role of Labor Law in contemporary capitalism.

KEY WORDS Labor Law. Employment relationship. Legal subordination. Parasubordination. Labor regulation of capitalism.

I. Introdução

O presente artigo propõe reflexão sobre os desafios de adequação e expansão do Direito do Trabalho, por meio da extensão da relação de emprego, com seus impactos sobre o conceito da subordinação jurídica.

A proposta de reflexão ora desenvolvida procura reforçar, preliminarmente, a importância do papel do Direito do Trabalho, com a circunstância de se projetar sobre múltiplas esferas de atuação e de realização da pessoa humana.

Em um segundo momento serão avaliadas alternativas viáveis para a expansão do Direito do Trabalho e de seu manto regulatório, com ênfase na possibilidade doutrinária e jurisprudencial de alargamento do conceito de subordinação jurídica e, por consequência, da própria relação de emprego.

No último tópico deste texto, serão descortinados, a título de contraponto, as vias de remercantilização da força de trabalho obreira, com ênfase no exemplo da parassubordinação e suas contradições.

II. Caminhos de Inserção da Pessoa Humana no Sistema Capitalista Contemporâneo

O Direito do Trabalho é considerado, na história das principais sociedades do Ocidente, instrumento de justiça social, por contribuir para a implantação de níveis razoáveis de distribuição de renda e de bem estar em favor de suas respectivas populações. Essa vinculação pode ser estabelecida porque a participação das pessoas na vida econômica é feita,

regra geral, pelo trabalho, ao invés de outro veículo de geração de renda – casos de rendas imobiliárias ou rendas oriundas de títulos financeiros, por exemplo²⁵⁷.

Portanto, torna-se necessário, para a boa distribuição de renda, no contexto da sociedade capitalista contemporânea, estruturar-se uma ampla, diversificada e eficiente política pública de valorização do trabalho. Tal política tem se concretizado, desde finais do século XIX até a atualidade, especialmente por meio do Direito do Trabalho²⁵⁸.

1. A Inserção da Pessoa Humana pelo Direito do Trabalho – o paradigma europeu desenvolvido

No ocidente europeu, especialmente nos países vinculados ao paradigma do Estado de Bem Estar Social – tal como os Países Nórdicos, os Países Baixos, a Alemanha e a França - há virtuosa conjugação entre o mercado econômico e a proteção social de caráter trabalhista e previdenciário, além de permanente renovação dos compromissos sociais²⁵⁹.

Essas circunstâncias produziram, ao longo do tempo, no século XX, nesses países, uma impressionante valorização do trabalho, ao lado da presença disseminada de serviços públicos de alta qualidade – educação, saúde, seguridade social, transporte, lazer cultural, ilustrativamente -, permitindo realizar efetiva reciprocidade social, econômica, política e institucional nos planos da sociedade civil e da sociedade política dos últimos 70 anos em tais países.

²⁵⁷ DELGADO, Gabriela Neves. Opção pelo Direito do Trabalho. *Jornal Estado de Minas*. 29 de setembro de 2006. p. 15.

²⁵⁸ *Idem. Ibidem.*

²⁵⁹ No final do século XX e início do século XXI, constata-se que alguns países da Europa Ocidental, com destaque para a Itália e Espanha, por exemplo, vem sofrendo fortes impactos devido à expansão da ideologia neoliberal, por instigarem, em seus domínios, uma dinâmica política de ênfase no capital financeiro e especulativo e na desregulamentação da proteção sócio-trabalhista. Os Países Nórdicos (Suécia, Noruega, Dinamarca e Finlândia), os Países Baixos (especialmente a Holanda e a Bélgica), além da França e da Alemanha, pelo contrário, consolidaram de maneira muito bem sucedida o paradigma de Estado de Bem Estar Social, em meados do século XX, preservando-o até os dias atuais. Esse modelo mantém, portanto, sua efetiva atualidade no século XXI em importante plêiade em países do centro e do norte europeus. Conforme explicam Mauricio Godinho Delgado e Lorena Vasconcelos Porto, a trajetória dos Estados de Bem Estar Social nos países escandinavos, ilustrativamente, revela uma estratégia articulada de se manterem as tradições institucionais, políticas e culturais, para impedir a ocorrência de reformas profundas de caráter neoliberal. São esses países, inclusive, que, ao lado da Alemanha e da França, vêm obtendo um melhor desempenho econômico e sócio-trabalhista na Europa, mesmo no contexto da crise econômica ocidental deflagrada em 2007/2008, a partir da economia dos EUA. Sob o prisma dos direitos sociais, tais países estabelecem, em grande medida e segundo as conformações próprias de cada sociedade histórica, um forte vínculo entre produção econômica, proteção trabalhista e proteção previdenciária, resistindo, com manifesta eficiência, à simplificação unilateral ultraliberalista. Sobre o tema, consultar: DELGADO, Mauricio Godinho; PORTO, Lorena Vasconcelos (Organizadores). *O Estado de Bem-Estar Social no Século XXI*. São Paulo: LTr, 2007.

Para se aquilatar tal valorização do trabalho, há dados que indicam um salário hora na Dinamarca de 21,06 euros, com encargos sociais de 7,08 euros, totalizando custos totais por hora de 28,14 euros para o trabalho naquele País. Na Alemanha, esses números são: 15,45 euros de salário hora, 12,15 euros de encargos sociais hora, totalizando 27,60 euros de custo total hora do trabalho. Na Noruega, são esses os números: 18,46 euros de salário hora, 8,86 euros de encargos sociais hora, com um custo total hora do trabalho de 27,60 euros.²⁶⁰

Convertidos esses valores em reais na data deste artigo (maio de 2015), à base média de R\$3,40 por um euro, teríamos um custo hora do trabalho nesses países no importe de R\$93,84 (27,60 euros X R\$3,40 = R\$93,84). Multiplicado esse montante pelo número de horas componentes da duração padrão horária mensal de 40 horas semanais – divisor mensal 200, próprio àqueles países - (R\$93,84 X 200 = R\$18.768,00), teríamos um custo trabalhista mensal de cerca de R\$18.768,00, para fins de aferição comparativa de valores relativamente a esses países que seguem o consagrado *sistema de bem estar social*.

Registre-se que não se trata de países com problemas econômicos, sociais e institucionais significativos, como inflação alta, déficit público incontrolável, crises econômicas repetidas, distribuição de renda sofrível, desemprego elevado, exclusão social e econômica relevante, fraco desempenho tecnológico, carências sociais, econômicas e culturais constrangedoras, criminalidade elevada, etc.

Ao reverso, trata-se dos países, no globo terrestre, que melhores índices apresentam com respeito a todos esses aspectos de notável importância para se aquilatar a presença (ou não) de uma gestão política, institucional, econômica e social de eficiência e bom nível.

2. A Evolução do Direito do Trabalho no Brasil (1930-1988) – peculiaridade excludente

A evolução do Brasil, lamentavelmente, no tocante à valorização do trabalho, via emprego – com as consequências econômicas, sociais, institucionais e culturais que isso propicia – foi, contudo, bastante recente e também muito limitada, além de contraditória.

O marco inicial de construção de uma política social, previdenciária e trabalhista no País situa-se, conforme se sabe, nas décadas de 1930 e 1940. No período anterior, a sociedade

²⁶⁰ Os dados, envolvendo vários outros países inclusive, são de 2004, elaborados pelo órgão alemão de pesquisas econômicas, *Instituto Wirtschaft Kohn – IW*, em quadro divulgado pelo jornal *Valor Econômico*, 11.8.2005, p. A-9, “Custo do trabalho na Alemanha é o 2º maior”. Na pesquisa não consta a França, cujos parâmetros não são, entretanto, significativamente inferiores a esses indicados. A estatística encontra-se em DELGADO, Mauricio Godinho, *Capitalismo, Trabalho e Emprego* – entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução. 3ª tiragem, São Paulo: LTr, 2008, p. 124 (Capítulo IV: “Direito do Trabalho e Inclusão Social: o desafio brasileiro”).

e o Estado brasileiros não gestaram instituições e políticas públicas de regulação do mercado de trabalho, nem de proteções sociais de caráter previdenciário.

Nos anos de 1930 a 1945, estruturou-se um sistema previdenciário no País, à base dos antigos Institutos de Aposentadorias e Pensões (os IAPs), construídos em torno da ideia-força de *categorias profissionais* (ferroviários, marítimos, bancários, industriários, comerciários, etc.). Embora o gérmen do sistema estivesse demarcado pela Lei Elói Chaves, de 1923, referente aos ferroviários, o fato é que a generalização, estruturação e mais sofisticada elaboração do sistema somente ocorreu nos quinze anos inaugurados com a chamada *Revolução de 30*.²⁶¹

Também no mesmo período é que se estruturou o sistema trabalhista brasileiro, à base de uma legislação profissional protetiva, um órgão judicial de solução de conflitos (a Justiça do Trabalho, inicialmente de enquadramento administrativo), um sistema sindical semioficializado e um Ministério do Trabalho como órgão gestor e controlador do sistema.

Mesmo desconsideradas as enormes contradições que os dois sistemas possuíam – participação sindical na estrutura previdenciária e judicial, controle férreo do Estado sobre os sindicatos, poder normativo gigantesco da Justiça do Trabalho, financiamento compulsório dos sindicatos -, o fato é que tais elementos e instituições traduziram, no conjunto, naquela época, a primeira tentativa séria do Estado brasileiro de gestar fórmulas de inclusão econômica e social de setores sociais anteriormente excluídos na história do País.

Contudo, tanto o sistema trabalhista como o previdenciário da época deixaram no limbo, explicitamente, a maior parte da população brasileira, ou seja, todo o setor rural da população (na época, a maior parte dos brasileiros, pois a urbanização apenas começara a se acentuar com a Revolução de 30), além de toda a ampla categoria doméstica.²⁶²

Traços de Estado de Bem Estar Social no Brasil despontaram nesse período (1930/45), mas de maneira bastante incipiente, mesmo assim *nos marcos de um período fortemente ditatorial* – ou seja, denotando uma óbvia contradição com a ideia de *Welfare State*. Esses

²⁶¹ A respeito, consultar, ALLY, Raimundo Cerqueira. *Normas Previdenciárias no Direito do Trabalho*. São Paulo: IOB – Informações Objetivas, 1989. Também DELGADO, Ignácio Godinho. *Previdência Social e Mercado no Brasil* – a presença empresarial na trajetória da política social brasileira. São Paulo: LTr, 2001.

²⁶² Os censos demográficos oficiais do País – concretizados, regra geral, de 10 em 10 anos - demonstram que nos anos de 1930/40 a maior parte da população brasileira situava-se no campo, à proporção de quase 70%. Com a industrialização e a urbanização incrementadas pelas políticas oficiais deflagradas entre 1930/45, essa disparidade diminuiu paulatinamente, até que, no censo de 1970 já se passou a registrar maior presença de população urbana em comparação com a população rural do Brasil. Dessa maneira, apenas na década de 1960 é que houve a superação da população urbana em face da rural no País. A respeito, consultar DELGADO, Mauricio Godinho, *Capitalismo, Trabalho e Emprego* – entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução. 1ª ed./3ª tir., São Paulo: LTr, 2008, em seu Capítulo IV (“Direito do Trabalho e Inclusão Social: o desafio brasileiro”).

traços também surgiram com caráter manifestamente excludente de boa parte da população do País – outra contradição inarredável na via evolutiva verificada na história brasileira.

No início dos anos de 1960 é que viria acontecer certo aperfeiçoamento desses dois sistemas de inclusão de pessoas anteriormente deserdadas de cidadania econômica e social. É que o sistema previdenciário foi reestruturado entre 1960 e 1967, com a unificação dos antigos IAPs em uma estrutura estatal única e centralizada, além de mais técnica – o antigo INPS -, ao passo que a legislação trabalhista iniciou seu processo de penetração no campo brasileiro, mediante a promulgação da Lei n. 4.214, em março de 1963, que editou o chamado *Estatuto do Trabalhador Rural*.

A instauração do regime militar (1964-1985), porém, atenuaria o ritmo do processo de inclusão social, econômica e trabalhista no Brasil, em vista do notório distanciamento que os governos autoritários possuíam com relação à então chamada “questão trabalhista”. Embora, do ponto de vista formal, o processo de generalização dos sistemas trabalhista e previdenciário brasileiros estivesse em vias de conclusão (apenas a categoria doméstica é que se manteve em forte exclusão de direitos trabalhistas efetivos, no período – considerados os limites muito rasos e insignificantes da Lei n. 5.859, de 1972) -, a realidade é que os anos de 1964 a 1985 não se constituíram em período de real inclusão econômica e social, com efetiva distribuição de renda no País. Instrumentos jurídicos formais até existiam (a legislação trabalhista e a legislação previdenciária), porém não caracterizados por importante generalização e concreta efetivação na realidade social do País.

A Constituição da República de 1988, sim, é que estruturou condições para um notável avanço nessa dimensão da vida econômica, social, institucional, jurídica e cultural do Brasil.

O novo Texto Máximo da República lançou princípios gerais novos, de forte conteúdo humanístico e social; também conferiu *status* novo e distintivo aos ramos sociais do Direito, especialmente o Direito do Trabalho, constitucionalizando, ademais, inúmeros princípios e regras específicos desse segmento jurídico. Não bastasse isso, a Constituição Federal conferiu estrutura e força a instituições fundamentais para a efetividade da ordem jurídica trabalhista (a Justiça do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho, por exemplo). Enfim, em cinco de outubro de 1988 foi deflagrado, por comando magno, processo de intensa valorização do trabalho, do emprego e do Direito do Trabalho no País.

Infelizmente, porém, a Constituição de 1988 foi sucedida por longo período de hegemonia de pensamento antissocial e desregulamentador no Brasil que, por cerca de quase três lustros, combateu e desprestigiou as funções inclusivas, progressistas e modernizantes do

Direito do Trabalho na economia, na sociedade, nas instituições e na cultura do País. Desse modo, nessa fase sequencial de treze anos (1990-2002), em que preponderaram elevados níveis de desemprego e fórmulas jurídicas diversas de precarização trabalhista, não se tornou viável agregarem-se avanços no processo de inclusão trabalhista e previdenciária na realidade brasileira, mesmo considerados os marcos jurídicos propostos pela Constituição de 1988.

Somente depois do ingresso no século XXI, é que o Brasil consagrou, de maneira efetiva, a importância do Direito do Trabalho como instrumento de inclusão econômica e social, de inclusão previdenciária, de distribuição de renda e de democratização de poder. No período de 2003 a 2013, aproximadamente vinte milhões de novos empregos foram criados no País (cerca de 70% a mais do que em dezembro de 2012), em fortíssima dinâmica de inclusão trabalhista e previdenciária, de valorização do trabalho e do emprego, de distribuição de renda e de democratização de poder na sociedade civil.²⁶³

3. A Constituição Republicana de 1988 – o novo *status* do trabalho, do emprego e do Direito do Trabalho

A Constituição da República de 1988 privilegiou, no plano teórico, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, fundada na dignidade do ser humano e no primado do trabalho e do emprego, subordinando a livre iniciativa à sua função social e ambiental. Ou seja, a nova Constituição Federal claramente demarcou, por meio de sua normatividade jurídica, a necessidade de se concretizar uma modalidade civilizada e bem sucedida de organização socioeconômica.

Também fica claro no Texto Constitucional que essa modalidade civilizada e bem sucedida de organização socioeconômica se dá pela afirmação do *trabalho regulado*, cujo suporte de valor é a dignidade do ser humano²⁶⁴.

²⁶³ Observados números divulgados periodicamente pelo Ministério do Trabalho e Emprego, com suporte no índice denominado “CAGED”, estruturado com base em dados da RAIS de todo o Brasil, existiam, em dezembro de 2002, 28,6 milhões de trabalhadores formalizados no País (somados os vínculos empregatícios, inclusive temporários, aos vínculos de trabalhadores avulsos, além dos vínculos de servidores administrativos), ao passo que esse número alcançou a marca de, aproximadamente, 49 milhões de vínculos formalizados em dezembro de 2013 – um aumento de cerca de 20 milhões de vínculos, ou seja, em torno de 70% de elevação sobre o patamar de treze anos antes, em dezembro de 2002. Tais dados estão sistematizados em DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14^a ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 56-58.

²⁶⁴ Importante análise sobre a dignidade da pessoa humana no âmbito das sociedades política e civil, como dimensão relevante do Estado Democrático de Direito - marco contemporâneo do constitucionalismo -, encontra-se em DELGADO, Mauricio Godinho. Constituição da República, Estado Democrático de Direito e Direito do Trabalho. In: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves (Orgs.). *Direito do Trabalho e Direito da Seguridade Social: fundamentos constitucionais e teoria geral do direito do trabalho*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012 (Coleção Doutrinas Essenciais; v.1). p.412-440. O mesmo estudo compõe o

Ou seja, a Constituição da República Federativa do Brasil contribuiu para realçar o valor da dignidade no trabalho, assegurando-lhe uma perspectiva ética - critério essencial da vida humana²⁶⁵.

Considerado o prisma da dignidade enquanto suporte de valor do trabalho regulado é que o homem promove a sua liberdade e a consciência de si, além de exercer, em plenitude, suas potencialidades, a capacidade de mobilização e emancipação coletiva e de efetiva inserção na lógica das relações sociais²⁶⁶.

Portanto, a vinculação do trabalho e do emprego ao valor-fonte da dignidade deve se constituir como pilar teórico e prático para a concretização de qualquer modelo de Estado democrático e social, inserido no contexto do sistema capitalista de produção²⁶⁷. É claro que a implantação e a maturação desse modelo passam pela própria efetividade do Direito do Trabalho, instrumento jurídico dos mais relevantes de pacificação social e econômica, de distribuição de renda e de inclusão social, mas que na realidade brasileira não é ainda plenamente compreendido e aplicado²⁶⁸.

III. Instrumentos Clássicos de Inserção Socioeconômica: A Relação de Emprego e o Direito do Trabalho

Mauricio Godinho Delgado registra que, no quadro das transformações econômicas, sociais e culturais contemporâneas, as principais funções do Direito do Trabalho mantêm-se válidas, necessárias e práticas no capitalismo, além de reforçarem a importância desse ramo jurídico e, por consequência, da relação de emprego²⁶⁹.

Capítulo II da seguinte obra dual: DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. *Constituição da República e Direitos Fundamentais* – dignidade da pessoa humana, justiça social e Direito do Trabalho. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 31-54.

²⁶⁵ Sobre o tema, consultar: DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. São Paulo: LTr, 2006.

²⁶⁶ DELGADO, Gabriela Neves. Loc. cit.

²⁶⁷ Paulo Bonavides reforça a densidade normativa do princípio da dignidade no sistema constitucional ao afirmar: “Sua densidade jurídica no sistema constitucional há de ser, portanto, máxima, e se houver reconhecidamente um princípio supremo no trono da hierarquia das normas, esse princípio não deve ser outro senão aquele em que todos os ângulos éticos da personalidade se acham consubstanciados”. BONAVIDES, Paulo. *Teoria Constitucional da Democracia Participativa*. São Paulo: Malheiros, 2001.

²⁶⁸ DELGADO, Gabriela Neves. Opção pelo Direito do Trabalho. *Jornal Estado de Minas*. 29 de setembro de 2006. p. 15.

²⁶⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. Funções do Direito do Trabalho no Capitalismo e na Democracia. In: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e Direitos Fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2012, p.87.

Considerada a sua área específica de aplicação, o Direito do Trabalho mantém a *função tradicional* de qualquer campo do Direito, ou seja, regular condutas, interesses, relações e instituições, estruturando a convivência social e a pacificação dos conflitos.

Também ostenta uma clara *função conservadora*, por reforçar as bases para a continuidade do sistema capitalista de produção. É incompatível, sem dúvida, com certo tipo de capitalismo – o capitalismo desregulado, desenfreado e sem reciprocidade -, embora contribua para a preservação do sistema, desde que se trate do tipo *civilizado e regulado*²⁷⁰.

O Direito do Trabalho ainda cumpre *funções específicas de forte matiz humanista*, todas direcionadas ao processo de *desmercantilização* da força de trabalho obreira. São elas: a função de melhoria das condições de pactuação e gestão do trabalho na vida socioeconômica; a função econômica modernizante e progressista e a função civilizatória e democrática²⁷¹.

A primeira delas - *função de melhoria das condições de pactuação e gestão do trabalho na vida socioeconômica* - revela o papel do Direito do Trabalho no sentido de restringir o poder empresarial no plano da contratação e gestão trabalhistas e de impor regras contratuais cogentes, para aperfeiçoar e melhorar as condições de trabalho, constituindo um contrapeso necessário para a harmonização das partes contratantes²⁷².

A *função econômica modernizante e progressista* manifesta-se em três grandes dimensões, todas elas umbilicalmente relacionadas.

A primeira dessas dimensões demonstra o contributo que a legislação trabalhista (em seu universo de normas heterônomas e coletivas negociadas) pode apresentar no sentido de aperfeiçoar, no plano jurídico, as práticas de contratação e de gestão da força de trabalho²⁷³.

²⁷⁰ *Idem.* p. 85.

²⁷¹ As funções específicas do Direito do Trabalho e suas dimensões correspondentes foram detalhadas por Mauricio Godinho Delgado, nas obras: *Curso de Direito do Trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 57-63 e DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e Direitos Fundamentais*: dignidade da pessoa humana, justiça social e Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2012.p.76-84.

²⁷² A respeito do propósito fundamental do Direito do Trabalho no sentido de constituir possível equilíbrio entre os sujeitos componentes das relações de emprego, consultar: SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. *Relações Coletivas de Trabalho*: configurações institucionais no Brasil contemporâneo. São Paulo: LTr, 2008. p. 69.

²⁷³ Sayonara Grillo esclarece, amparada nas lições de Kahn-Freund, que “... apesar do importante papel da legislação, sua função será sempre secundária se forem considerados os demais componentes que estruturam ou desestruturam o mercado de trabalho e as organizações dos trabalhadores. Embora as sanções jurídicas decorrentes da própria lei em si não possam ser menosprezadas, nas relações laborais a norma jurídica sempre carece de eficácia se não for reforçada por sanções sociais, ou seja, pelo poder equilibrador das organizações de trabalhadores”. KAHN-FREUND, O. Trabajo e derecho. Madrid: MTSS, 1987 (Colección Estudios, Serie Relaciones Laborales). p.55 *Apud* SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. *Relações Coletivas de Trabalho*: configurações institucionais no Brasil contemporâneo. São Paulo: LTr, 2008. p.69.

A segunda dimensão refere-se ao incentivo que esse ramo jurídico especializado fornece em favor dos avanços tecnológicos da economia, ao lado dos avanços educativos relativamente ao empregado que a integra.

A terceira dimensão igualmente modernizante e progressista revela-se pela capacidade de o Direito do Trabalho distribuir renda equanimente ao conjunto da sociedade, por meio da valorização que propicia à força de trabalho humana, além de simultaneamente fortalecer o mercado econômico interno e subsidiar financeiramente o Estado, suas instituições e suas políticas, pela ampla vertente de impostos e contribuições sociais que assegura.

A *função civilizatória e democrática* é destacada pelo papel do Direito do Trabalho no sentido de controlar e atenuar as distorções socioeconômicas inevitáveis do mercado capitalista, apresentando-se como um instrumento bem sedimentado de inserção do indivíduo no sistema econômico, com vantagens para esse indivíduo, sem comprometimento da higidez da dinâmica econômica empresarial.

Em apertada síntese, as funções inerentes ao Direito do Trabalho contribuem para a solidificação de seu papel de grande relevo na vida econômica, social e cultural da comunidade em que se insere, assim como no universo particular da Ciência do Direito.

IV. Os Desafios para a Adequação e a Expansão da Relação de Emprego e do Direito do Trabalho: O Alargamento do Conceito de Subordinação Jurídica

A experiência histórica das últimas décadas do século XX, sobretudo com a afirmação do neoliberalismo, do modelo de gestão toyotista e das políticas de feições desregulamentadoras, flexibilizatórias e antissindicais, tudo contribuiu decisivamente para a desarticulação do Direito do Trabalho e de suas premissas de proteção ao trabalho regulado.

Foi exatamente como contraponto a esse ideário de derruição do trabalho regulado, que parte da doutrina e da jurisprudência trabalhistas se ocuparam em propor novos contornos jurídicos em benefício da reconstrução civilizatória do direito fundamental ao trabalho digno.

Nessa direção, Mauricio Godinho Delgado sistematizou três *alternativas viáveis para a expansão do Direito do Trabalho e de seu manto protetivo regulatório*. Tais caminhos são tidos como aberturas possíveis para a retomada do clássico expansionismo do Direito do Trabalho no alvorecer do século XXI²⁷⁴.

²⁷⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. Relação de emprego e relações de trabalho: a retomada do expansionismo do direito trabalhista. In: SENA, Adriana Goulart de; DELGADO, Gabriela Neves; NUNES, Raquel Portugal (coordenadoras). *Dignidade Humana e Inclusão Social: caminhos para a efetividade do Direito do Trabalho no*

O primeiro desses caminhos trata da efetividade do Direito do Trabalho, por meio de seu reconhecimento e de sua real concretização jurídica. Essa senda depende da manutenção e do avanço de políticas públicas estruturadas de feições econômicas, sociais e culturais, de modo a assegurar o próprio cumprimento e a efetividade do Direito do Trabalho.

A segunda alternativa propõe uma ampliação da interpretação dada ao conceito de relação de emprego de modo que a tutela justrabalhista se generalize e diversifique, sobretudo para alcançar as contratações fronteiriças situadas fora do espectro trabalhista clássico.

A terceira via propõe, com suporte em manifestações doutrinárias anteriores, inclusive de Gabriela Neves Delgado, a expansão e generalização do Direito do Trabalho para relações de trabalho não empregatícias, ultrapassando o marco regulatório clássico da relação de emprego²⁷⁵.

Em razão do recorte temático proposto, este artigo concentra-se na análise da segunda tendência expansionista do Direito do Trabalho, ou seja, aquela direcionada à interpretação ampliativa do conceito de relação de emprego. Nessa direção, será analisada a hipótese específica de releitura do conceito de subordinação jurídica, enquanto uma “*hermenêutica possível e desejável* para o mundo do trabalho contemporâneo”²⁷⁶.

Releitura do Conceito de Subordinação Jurídica

O Direito do Trabalho vem recebendo contribuições doutrinárias e jurisprudenciais variadas, todas elas direcionadas à propositura de adequações ao conceito de subordinação jurídica, elemento cardeal à relação de emprego.

Basicamente são três as principais dimensões de adequação e ajuste do conceito de subordinação jurídica às múltiplas e dinâmicas necessidades do mundo e do mercado de trabalho contemporâneos: a dimensão clássica, a dimensão objetiva e a dimensão estrutural²⁷⁷.

Brasil. São Paulo: LTr, 2010. p. 17-33. Sobre a tendência expansionista do Direito do Trabalho consultar também: DELGADO, Gabriela Neves; MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira. A Tendência Expansionista do Direito do Trabalho: breve análise a partir do fundamento de proteção ao trabalho previsto na Constituição Federal de 1988. *Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária*, n. 263, p. 87-107, maio. 2011.

²⁷⁵ Essa proposta foi debatida por Gabriela Neves Delgado, em sua obra *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. São Paulo: LTr, 2006. p. 228-230.

²⁷⁶ DELGADO, Gabriela Neves; MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira. A Tendência Expansionista do Direito do Trabalho: breve análise a partir do fundamento de proteção ao trabalho previsto na Constituição Federal de 1988. *Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária*, n. 263, p. 87-107, maio. 2011. p.88.

²⁷⁷ Sobre a ampliação do conceito de relação de emprego, via subordinação, consultar: DELGADO, Mauricio Godinho. Relação de emprego e relações de trabalho: a retomada do expansionismo do Direito Trabalhista. In: SENA, Adriana Goulart de; DELGADO, Gabriela Neves; NUNES, Raquel Portugal (coordenadoras). *Dignidade Humana e Inclusão Social: caminhos para a efetividade do Direito do Trabalho no Brasil*. São Paulo: LTr, 2010. p. 27-29.

A *dimensão clássica* refere-se à subordinação como situação jurídica derivada do contrato de trabalho, por meio da qual o empregado é jungido a observar o comando de seu empregador quanto ao modo de prestação dos serviços.

Nessa dimensão, de nítido *aspecto subjetivo*, a subordinação se faz presente em razão da intensidade de ordens de trabalho emanadas pelo empregador sobre o seu respectivo empregado. Ela se faz com conexões de poder de comando e de intensidade de comando. Depende do encontro direto entre os sujeitos contratantes. Trata-se, conforme se sabe, da modalidade mais comum de subordinação.

A *dimensão objetiva* da subordinação manifesta-se pela integração do empregado aos fins e objetivos do empreendimento de seu empregador, traduzindo-se pela “relação de coordenação ou de participação integrativa ou colaborativa, através da qual a atividade do trabalhador como que segue, em linhas harmônicas, a atividade da empresa, dela recebendo o influxo próximo ou remoto de seus movimentos...”²⁷⁸. Ou seja, na matriz objetiva, a perspectiva de subordinação passa a ser vista “... pela atividade do trabalho, e não pela pessoa do trabalhador”²⁷⁹.

A *dimensão estrutural*, por outro lado, percebe a subordinação do empregado por meio de sua inserção “na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento”²⁸⁰.

Nessa subordinação de natureza estrutural o que importa, em verdade, é a vinculação do obreiro à dinâmica operativa da atividade empresarial, ainda que não estejam presentes ou que sejam perceptíveis as ordens diretas de comando do tomador a respeito do modo de realização dos serviços do respectivo trabalhador²⁸¹.

Na essência, na subordinação estrutural o indivíduo integra-se à cultura cotidiana empresarial ao longo de sua prestação de serviços, por se inserir, de um modo ou de outro, na estrutura, na organização e na própria dinâmica empresarial do tomador²⁸².

²⁷⁸ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de emprego – estrutura legal e supostos*. São Paulo: Saraiva, 1975. p. 235. O autor é que afirmou, na doutrina nacional, décadas atrás (anos de 1970), o conceito de *subordinação objetiva*.

²⁷⁹ DELGADO, Gabriela Neves; MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira. A Tendência Expansionista do Direito do Trabalho: breve análise a partir do fundamento de proteção ao trabalho previsto na Constituição Federal de 1988. *Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária*, n. 263, p. 87-107, maio. 2011. p.96.

²⁸⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 298. O autor referiu-se originalmente à *subordinação estrutural* em palestra na Escola Judicial do TRT da 17ª Região (ES), proferida em 2006 e posteriormente publicada no artigo “Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho”. *Revista LTr*. São Paulo. V. 70, n. 06, junho de 2006, p. 667.

²⁸¹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 298.

²⁸² *Idem*. p. 299.

Constata-se que a *interpretação multifacetada dada à subordinação jurídica*, em suas dimensões clássica, objetiva e estrutural, permite que o conceito técnico de relação de emprego apresente-se de forma dinâmica no tempo histórico e no universo jurídico. Essa abertura interpretativa também demonstra “a elevada capacidade de adaptação do Direito do Trabalho aos desafios da cambiante sociedade e economia capitalistas”²⁸³, além de contribuir, em última instância, para a renovação de sua vocação expansionista.

V. A Competição Capitalista e os Intentos de Remercantilização da Força de Trabalho: O Papel da Parassubordinação

Conforme visto, nos últimos dois séculos, o Direito do Trabalho recebeu contribuições doutrinárias e jurisprudenciais variadas, todas elas direcionadas à propositura de adequações ao conceito de relação de emprego. Diversas dessas contribuições, cientes do papel civilizatório do campo jurídico trabalhista, procuraram reforçar o conceito de relação de emprego, além de renovar o expansionismo do Direito do Trabalho, para permitir a necessária ampliação dos direitos fundamentais sócio-trabalhistas.

Na direção oposta, também surgiram certas concepções doutrinárias e jurisprudenciais de nítido caráter flexibilizatório, pautadas em fórmulas jurídicas restritivas dos direitos fundamentais sócio-trabalhistas.

A maioria das contribuições doutrinárias e jurisprudenciais progressistas concentrou-se na avaliação da subordinação jurídica, dada a sua importância nuclear à tipologia da relação jurídica de emprego.

Na *senda da ampliação, aprofundamento e maior generalização do Direito do Trabalho*, foram propostas variadas dimensões de adequação e ajuste do conceito de subordinação jurídica às necessidades do mundo e mercado de trabalho contemporâneo, com destaque para as dimensões clássica, objetiva e estrutural – conforme já exposto²⁸⁴.

²⁸³ *Idem. Ibidem.*

²⁸⁴ Como dito, variados juristas concentraram-se na elaboração de propostas direcionadas à redefinição e atualização do conceito de relação de emprego e, mais precisamente, do elemento fático-jurídico da subordinação. Além da teorização de Mauricio Godinho Delgado, sobre *subordinação estrutural*, lançada em 2006, Marcus Menezes Barberino Mendes e José Eduardo de Resende Chaves lançaram o conceito da “subordinação estrutural-reticular”, ao passo que Lorena Vasconcelos Porto debruçou-se sobre a concepção de “subordinação integrativa”. Sobre o tema, consultar respectivamente: MENDES, Marcus Menezes Barberino, CHAVES, José Eduardo de Resende. *Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica*. *Revista do TRT da 3ª Região*, n. 76, p. 197-218, jul./dez. 2007 e PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação no contrato de trabalho- uma releitura necessária*. São Paulo: LTr, 2009.

Na *senda da desregulamentação do Direito do Trabalho* e em direção oposta à sua vocação expansionista, surgiram determinadas tendências reducionistas do conceito de subordinação jurídica²⁸⁵. Entre estas, destaca-se a ideia da *parassubordinação*.

O conceito de parassubordinação, reportando-se a uma suposta relação parassubordinada de trabalho, foi concebido originariamente no Direito italiano, quer pela doutrina, quer pela jurisprudência. A partir dessa matriz estendeu-se para outros países europeus, atingindo também, em maior ou menor grau, a realidade jurídica latinoamericana.

Parassubordinação: o conceito e suas contradições

O conceito jurídico de parassubordinação trata, em linhas gerais, de uma situação jurídica de relativa autonomia do prestador laborativo em face de seu tomador de serviços, conjugada com relativa dependência econômica perante esse mesmo tomador. Diz respeito, em suma, a um trabalhador formalmente autônomo, mas que em regra permanece hipossuficiente, eis que economicamente dependente de seu tomador de serviços²⁸⁶.

Embora não seja absoluta essa autonomia do trabalhador parassubordinado, ela é suficiente para afastá-lo do tipo jurídico clássico do trabalhador amplamente subordinado, o tradicional empregado. Entretanto, a relatividade de sua autonomia e a circunstância de o profissional ostentar certa dependência econômica em vista do tomador de serviços são fatores que recomendam ao Direito urdir certo manto regulatório específico para tais prestadores laborais, que não seja, é claro, tão interventivo e rigoroso quanto o inerente ao Direito do Trabalho clássico, mas nem tão omissivo e liberalista quanto o manto regulatório próprio ao contratualismo do Direito Civil.

No Direito Italiano, a propósito - em que o conceito de parassubordinação mais produziu repercussões jurídicas, econômicas e sociais -, gerou-se efetivamente uma microrregulação normativa para os trabalhadores subordinados, muito inferior à clássica normatividade justalabalhista, embora um pouco mais generosa do que o puro e simples absentismo normativo característico do contratualismo civil.²⁸⁷

²⁸⁵ A expressão é de PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação no contrato de trabalho- uma releitura necessária*. São Paulo: LTr, 2009.

²⁸⁶ A respeito, consultar PORTO, Lorena Vasconcelos. *A Parassubordinação: aparência X essência*. In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares; CANTELLI, Paula Oliveira; PORTO, Lorena Vasconcelos; NIGRI, Fernanda. *Parassubordinação: em homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana*. São Paulo: LTr, 2011. p.214.

²⁸⁷ PORTO, Lorena Vasconcelos. *A Parassubordinação: aparência X essência*. In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares; CANTELLI, Paula Oliveira; PORTO, Lorena Vasconcelos; NIGRI, Fernanda. *Parassubordinação: em homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana*. São Paulo: LTr, 2011. p.214.

No Brasil, felizmente, o novel intento ainda não se consumou em prática jurídica de qualquer natureza, seja no plano legislativo, seja no plano jurisprudencial.

Em um quadro estritamente doutrinário – em que este tema deve ser colocado no País -, a verdade é que o conceito de parassubordinação gera uma série de indagações, sobretudo em razão da nebulosidade aparente de seu verdadeiro significado e objetivo jurídicos. Diante dessa sua perspectiva nebulosa, a doutrina brasileira passou a discutir sobre os possíveis parâmetros de sua utilidade e de sua penetração jurídica no Brasil.

Em um primeiro momento, poder-se-ia concluir que os trabalhadores parassubordinados encontrar-se-iam fora da tutela justralhista, por não se enquadrarem na noção tradicional de subordinação, uma vez que mantêm, na contratação de seus serviços, um feixe de poderes inerente à ideia de autonomia.

Essa interpretação, contudo, apresenta uma série de dificuldades. De um lado, porque apesar de tais trabalhadores parassubordinados preservarem uma aparente autonomia, a realidade é que tendem a continuar verdadeiramente subordinados perante seus tomadores de serviços. De outro lado, porque tais trabalhadores, em face da ladina fórmula jurídica, passariam a ter que suportar todos os riscos da atividade laborativa, apesar de se manterem efetivamente subordinados aos tomadores. Além disso, a ordem jurídica estaria reservando aos trabalhadores parassubordinados - sem qualquer justificativa humanística, social e jurídica relevante - inequívoca insuficiência de direitos e garantias de caráter laborativo. Finalmente, porque o fato de tais trabalhadores não se enquadrarem na noção tradicional de subordinação – ou seja, em uma das dimensões, entre várias, da subordinação -, não significa necessariamente que não sejam subordinados aos seus tomadores de serviços; ou seja, a simples circunstância de a subordinação mostrar-se relativamente fluida não traduz sua ausência na relação socioeconômica e jurídica entre as partes²⁸⁸.

Aliás, essa arquitetura conceitual dúbia da parassubordinação, com os efeitos jurídicos perversos que deflagra sobre parcela significativa de trabalhadores, constituiu tendência assumida pela doutrina e jurisprudência italianas, segundo Lorena Vasconcelos Porto, sobretudo ao final da década de 1970 e anos subsequentes, amparada – e contribuindo para generalizar – em agressiva política de flexibilização trabalhista²⁸⁹.

²⁸⁸ Lorena Vasconcelos Porto inclusive ressalta que a insuficiência dos direitos e garantias aplicáveis aos parassubordinados, em nível bastante inferior aos direitos e garantias aplicáveis aos empregados, gera, como consequência, um incentivo à contratação parassubordinada, já que o custo da mão de obra é bastante inferior ao de um empregado, “o que torna a figura uma via preferencial de fuga ao Direito do Trabalho”. *Idem. Ibidem.*

²⁸⁹ Porto, Lorena Vasconcelos, *loc. cit.*

Lorena Vasconcelos Porto explica que a distinção corrente que se faz entre as hipóteses de subordinação e de parassubordinação baseia-se na *intensidade do poder diretivo do empregador*: “Quando este é mais intenso e constante, determinando em detalhes o conteúdo da prestação (além de aspectos relativos ao tempo e lugar em que esta ocorre) está-se diante da subordinação; quando o poder diretivo é menos intenso, expressando-se por meio de instruções mais genéricas, configura-se a parassubordinação”²⁹⁰.

No entanto, a própria autora alerta que a “plena diferenciação entre os dois conceitos somente é possível caso se adote uma concepção mais restrita de subordinação, que a identifique com a heterodireção patronal forte e constante da prestação laborativa em seus diversos aspectos, o que corresponde à noção clássica ou tradicional do conceito. De fato, caso se adote uma aceção mais ampla e extensiva de subordinação, as duas figuras acabam se confundindo”²⁹¹.

Conforme se observa – e à luz da minuciosa pesquisa jurisprudencial e doutrinária realizada por Lorena Porto na literatura europeia sobre o tema -, conclui-se que a parassubordinação é um *contraponto negativo* à proposta de fortalecimento do caráter expansionista do Direito do Trabalho. Na verdade, a parassubordinação propõe a redução do conceito de subordinação jurídica à sua moldura tradicional, primitiva, de maneira a impedir que uma série de trabalhadores (ditos “parassubordinados”) usufruam de direitos e garantias fundamentais trabalhistas.

Trata-se, na verdade, de uma escolha conceitual, econômica, política, filosófica e ética – ao invés de meramente técnica e jurídica: caso se compreenda válida e recomendável a regressão da regulação trabalhista, de modo a se alargar o espaço de mercantilização do trabalho na sociedade e na economia contemporâneas, a fórmula da parassubordinação irá cumprir papel importante, funcional mesmo, por diminuir o campo efetivo da relação de emprego na sociedade e nas relações econômicas, alargando as margens para a atuação de relações civis e semicivis no âmbito laborativo.

Caso se entenda que o Direito contemporâneo, ao invés, é construído em torno da centralidade da pessoa humana, da afirmação de sua dignidade, da busca racional e perseverante da realização dos princípios da justiça social, do bem-estar individual e social, da segurança, da justiça, da equidade, em um contexto jurídico humanístico e social, em suma, desaparece o espaço jurídico para a fórmula da parassubordinação.

²⁹⁰ *Idem*. p. 216.

²⁹¹ Porto, L. V., *ob. cit.*, p. 216.

No contexto social e humanístico consagrado pela Constituição da República Federativa do Brasil, alargam-se, na verdade, em contraponto à parassubordinação, os caminhos de incidência do Direito do Trabalho, por meio, inclusive, das dimensões modernas e ampliativas do conceito de subordinação jurídica.

VII. Conclusão

Existem várias tentativas de se criarem conceitos novos como fórmula de se escapar da incidência da normatividade trabalhista. São inúmeros os exemplos nessa direção, como a *pejotização*, a multiplicação dos contratos a termo, a informalidade trabalhista, a *parassubordinação*, entre outros.

Em contrapartida, são várias as tentativas de se aperfeiçoarem os conceitos de relação de emprego e de seus elementos fático-jurídicos vinculantes (sobretudo no tocante à subordinação jurídica e à pessoalidade) para que a incidência da normatividade trabalhista se amplie, no contexto das mudanças ocorridas na vida social e econômica, especialmente se considerada a conjuntura histórica das últimas décadas do século XX e início do XXI.

No sistema capitalista, dois grandes caminhos apresentam-se para enfrentar o desafio da gestão do trabalho na vida econômico-social: o caminho da inclusão socioeconômica, da distribuição de renda, da valorização do trabalho e da democratização do poder no âmbito das relações de produção ou, ao invés, o caminho – com suas variadas fórmulas e alternativas concorrentes – da exclusão socioeconômica, da concentração de renda, da desvalorização do trabalho e da letargia ou falta de efetividade no processo de democratização do poder.

O presente artigo pretendeu reforçar os argumentos teóricos que se concentram na identificação do Direito do Trabalho como um instrumento clássico e atual, testado e bem sucedido historicamente, de concretização da justiça social e de políticas públicas estruturadas de feições econômicas, sociais e culturais. Pretendeu esse ensaio, portanto, demonstrar a vinculação do Direito do Trabalho ao caminho da inclusão socioeconômica, da distribuição de renda, da valorização do trabalho e da democratização do poder no âmbito das relações de produção.

Também no sentido de reforçar o argumento da atualidade e da importância do Direito do Trabalho, o artigo discorreu sobre os desafios e a necessidade de adequação e expansão do Direito do Trabalho, com a consequente discussão sobre o alargamento do conceito de subordinação jurídica, no âmbito da relação de emprego.

Como contraponto a isso, tratou do desafio imposto pela ideia de parassubordinação, identificando-a como uma “tendência reducionista do conceito de subordinação”²⁹², gerida e disseminada no discurso jurídico por volta de finais do século XX.

O artigo demonstrou, nesse contexto, que a parassubordinação emerge como veículo direcionado à fragilização do caráter protetivo do Direito do Trabalho, instrumento para a maximização do processo de mercantilização da força de trabalho obreira. Também claramente se revela como um contraponto negativo à proposta de fortalecimento do caráter expansionista do ramo justralhista.

O fato é que o Direito do Trabalho precisa alargar as molduras da subordinação jurídica, de maneira a permitir melhor e mais ampla proteção ao trabalhador. Nessa linha, as alternativas viáveis para a expansão do manto protetivo regulatório do Direito do Trabalho refletem um inteiro caminhar na linha da valorização do trabalho em atenção às premissas constitucionais de dignidade humana e de justiça social.

Referências:

ALLY, Raimundo Cerqueira. *Normas Previdenciárias no Direito do Trabalho*. São Paulo: IOB – Informações Objetivas, 1989.

BONAVIDES, Paulo. *Teoria Constitucional da Democracia Participativa*. São Paulo: Malheiros, 2001.

DELGADO, Gabriela Neves; MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. A Tendência Expansionista do Direito do Trabalho: breve análise a partir do fundamento de proteção ao trabalho previsto na Constituição Federal de 1988. *Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária*, n. 263, p. 87-107, maio. 2011.

DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Gabriela Neves. Opção pelo direito do trabalho. *Jornal Estado de Minas*. 29 de setembro de 2006. p. 15.

DELGADO, Gabriela Neves. *Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2003.

²⁹² A expressão é de Lorena Vasconcelos Porto. A autora enfrenta o tema da parassubordinação no cenário pátrio e do direito comparado, com especial ênfase na jurisprudência e doutrina italianas. Nesse sentido, consultar: PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação no contrato de trabalho- uma releitura necessária*. São Paulo: LTr, 2009.

DELGADO, Ignácio Godinho. *Previdência Social e Mercado no Brasil – a presença empresarial na trajetória da política social brasileira*. São Paulo: LTr, 2001.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Capitalismo, Trabalho e Emprego – entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução*. 3ª tir. São Paulo: LTr 2008.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

DELGADO, Mauricio Godinho. Constituição da República, Estado Democrático de Direito e Direito do Trabalho. In: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves (Orgs.). *Direito do Trabalho e Direito da Seguridade Social: fundamentos constitucionais e teoria geral do direito do trabalho*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012 (Coleção Doutrinas Essenciais; v.1). Texto inserido também na seguinte obra dual: DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. *Constituição da República e Direitos Fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr., 2012 (3ª ed.: 2015).

DELGADO, Mauricio Godinho. Funções do Direito do Trabalho no Capitalismo e na Democracia. In: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e Direitos Fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2012.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

DELGADO, Mauricio Godinho. Relação de emprego e relações de trabalho: a retomada do expansionismo do direito trabalhista. In: SENA, Adriana Goulart de; DELGADO, Gabriela Neves; NUNES, Raquel Portugal (coordenadoras). *Dignidade Humana e Inclusão Social: caminhos para a efetividade do Direito do Trabalho no Brasil*. São Paulo: LTr, 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho; PORTO, Lorena Vasconcelos (Organizadores). *O Estado de Bem-Estar Social no Século XXI*. São Paulo: LTr, 2007.

DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho. *Revista LTr*. São Paulo. v. 70, n. 06, junho de 2006.

MENDES, Marcus Menezes Barberino, CHAVES, José Eduardo de Resende. Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. *Revista do TRT da 3ª Região*, n. 76, p. 197-218, jul./dez. 2007.

PORTO, Lorena Vasconcelos. A Parassubordinação: aparência X essência. In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares; CANTELLI, Paula Oliveira; PORTO, Lorena Vasconcelos; NIGRI, Fernanda. *Parassubordinação: em homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana*. São Paulo: LTr, 2011.

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

RENAULT, Luiz Otávio Linhares; CANTELLI, Paula Oliveira; PORTO, Lorena Vasconcelos; NIGRI, Fernanda. *Parassubordinação: em homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana*. São Paulo: LTr, 2011.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. *Relações Coletivas de Trabalho: configurações institucionais no Brasil contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2008.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de emprego – estrutura legal e supostos*. São Paulo: Saraiva, 1975.