



AUTONOMIA, PARASSUBORDINAÇÃO E SUBORDINAÇÃO: OS DIVERSOS NÍVEIS DE PROTEÇÃO DO TRABALHADOR E DO TELETRABALHADOR

Professor Doutor Nelson Mannrich

Professor da Faculdade de Direito - UPM

INTRODUÇÃO

O debate em torno de questões como autonomia, parassubordinação e subordinação e seus diversos níveis de proteção do trabalhador e do teletrabalhador afloram a grave questão da reforma trabalhista: como contratar determinados trabalhadores por outros regimes que não a CLT?

As grandes transformações ocorridas no mercado de trabalho por conta de novas tecnologias da comunicação e informação colocam em xeque não apenas o protecionismo do Direito do Trabalho, como a dicotomia trabalho subordinado x trabalho autônomo. Vale a pena discutir saídas para uma reforma trabalhista que vem sendo adiada com prejuízo da competitividade das empresas.

Enfrentarei inicialmente questões conceituais para, em seguida, examinar a questão das transformações do Direito do Trabalho, bem como sua reforma.

1. CONCEITOS

Impõe-se conceituar autonomia, parassubordinação e subordinação, bem como examinar a figura do teletrabalhador e a proteção a ser-lhe estendida. Embora de uso corrente, o manuseio descuidado de tais termos poderá implicar ausência de referencial facilitador da construção de bases para implantar verdadeiras reformas trabalhistas.

a) AUTONOMIA

Autonomia corresponde à principal característica do trabalhador por conta própria: ao submeter-se ao próprio comando, assume o risco de sua atividade.

Trabalhador autônomo é a pessoa natural que, habitualmente e por conta própria e mediante remuneração, exerce atividade econômica de forma independente, mediante estrutura empresarial própria, ainda que modesta.

Apontam-se as seguintes características do trabalhador autônomo: pessoalidade; autonomia; exercício de atividade econômica; habitualidade; estrutura empresarial; independência, ainda que relativa, tanto do ponto de vista econômico, quanto técnico.

Em determinadas situações, há sérias dificuldades para se aferir se o serviço é prestado por empregado ou autônomo. Para tanto, é possível utilizar-se do critério da presunção do contrato de trabalho, levando-se em conta os seguintes aspectos: como trabalha, onde trabalha e como é remunerado¹.

¹ Conf. Código de Trabalho, de Portugal, e a Recomendação n. 198, da OIT. Esse tema foi enfrentado em capítulo de livro em homenagem a Renato Rua de Almeida: MANNRICH, Nelson. Relações de trabalho autônomo e subordinado: proposta para instituir critérios para sua distinção. In Aspectos polêmicos e atuais do Direito do Trabalho. Homenagem ao Professor Renato Rua de Almeida (Ivani Contini Bramante e Adriana Calvo, org.) São Paulo, LTr, 2007, p. 151 e ss.

De acordo com o primeiro aspecto, como trabalha, levam-se em conta as seguintes considerações: se o prestador de serviços está inserido na estrutura organizativa do beneficiário da atividade; se presta serviços sob as orientações do tomador; se os instrumentos de trabalho são essencialmente fornecidos pelo beneficiário da atividade.

Em outras palavras, deve-se investigar se o trabalho é executado segundo instruções e sob controle de outra pessoa; se implica integração do trabalhador na organização da empresa; se é desenvolvido única ou principalmente em benefício de outrem; se deve ser executado pessoalmente pelo trabalhador, num horário determinado, ou no lugar indicado ou aceito por quem solicita o trabalho; se é de certa duração e tem certa continuidade, ou requer disponibilidade do trabalhador, implicando fornecimento de ferramentas, materiais e máquinas por parte de quem encomenda o trabalho.

De acordo com o segundo critério, onde trabalha – devem-se levar em conta as seguintes condições: se o serviço é prestado na empresa beneficiária da atividade, ou em local por esta controlado, com horário previamente definido.

O último dos apontados critérios refere-se à forma de pagamento. Este deve levar em conta o tempo despendido ou se o prestador dos serviços se encontra numa situação de dependência econômica.

Por meio do apontado critério, deve-se verificar se a remuneração se dá periodicamente, representando única fonte ou fonte principal de renda do trabalhador e se há pagamentos em espécies, tais como alimentação, moradia ou transporte, bem como se são reconhecidos direitos como descanso semanal e férias

anuais. Além disso, se o pagamento leva em conta se o trabalho é executado no horário noturno ou em domingos e feriados. Por fim, se o contratante paga viagens para o trabalhador executar o serviço, de modo a livrar-se dos riscos inerentes à atividade econômica.

Tais critérios em geral são valiosos e podem ser decisivos em determinadas circunstâncias, mas não são seguros. A propriedade em si dos instrumentos de trabalho não corresponde a critério jurídico apto a determinar, por si, a natureza do vínculo. O mesmo ocorre em relação ao local em que trabalha e a forma de remuneração.

b) *parassubordinação*

O surgimento de outras formas de trabalho, além do autônomo ou subordinado, corresponde a uma das manifestações da crise do Direito do Trabalho. A figura do chamado trabalho *parassubordinado*, envolvendo contratos a projeto², para muitos críticos não comprova apenas a crise da subordinação, mas a necessidade de proteger determinados trabalhadores aos quais a lei não dispensa proteção alguma, pelo simples fato de não serem empregados típicos.

Não existe, em nosso ordenamento jurídico, a figura do trabalhador *parassubordinado*. De acordo com nossa legislação, ou o trabalhador é autônomo, sem proteção alguma, ou é empregado, a quem são garantidos todos os direitos.

No entanto, seria possível corrigir graves distorções com que nos deparamos, nesse sistema dicotômico, assegurando-se a determinados trabalhadores – tidos como autônomos, alguma forma

² A respeito do assunto, conf. PINHO PEDREIRA. Um novo critério de aplicação do Direito do Trabalho: a parassubordinação. In Rev RT.

de proteção, com maior segurança jurídica para quem trabalha e quem os contrata, mesmo porque, apesar da autonomia, a dependência econômica justifica alguma forma de proteção própria de empregado.

Trabalhador *parassubordinado* é a pessoa natural que presta serviços autônomos e não eventuais, embora de forma coordenada, mediante remuneração e uso de estrutura empresarial do tomador dos serviços, de quem depende economicamente, o que justifica tratamento assemelhado a de empregado.

Entre as principais características, apontam-se: trabalho autônomo, não eventual, coordenado, prestado com pessoalidade, oneroso, dependência econômica, sujeito a proteção especial.

A distinção entre trabalho subordinado e trabalho autônomo sempre representou grande desafio para quantos atuam no Direito do Trabalho. Com a revolução tecnológica e a passagem para a denominada sociedade *pós-industrial*, onde predomina a prestação de serviços, a questão se agravou e as fronteiras entre subordinação e autonomia tornaram-se mais incertas, especialmente com a proliferação do chamado teletrabalho ou trabalho a distância.

Apesar dos pressupostos formais da autonomia, o trabalho *parassubordinado* caracteriza-se pela continuidade e pessoalidade na sua prestação, integrando-se o trabalhador na empresa mediante coordenação³. Ou seja, apesar da autonomia, o trabalho é prestado com pessoalidade (embora possível a subcontratação), de forma contínua e sob a coordenação da empresa tomadora.

c) **Subordinação**

³ PERA, Giuseppe. Diritto del Lavoro. 4ª ed. Padova, CEDAM, 1991, p.307 e ss.

Subordinação consiste na transferência, ao empregador, do poder de direção sobre a atividade a ser prestada, em decorrência dos naturais limites da autonomia da vontade em face da obrigação assumida de ficar à disposição. Por conta do contrato de trabalho, o empregado coloca-se em estado de sujeição pessoal em face do empregador que, no dia-a-dia, dá conteúdo às obrigações pactuadas genericamente.

De todas as notas, a subordinação⁴ é o traço essencial para estabelecer-se, com segurança, a distinção entre empregado e autônomo, e entre contrato de trabalho e os demais tipos contratuais, especialmente o de prestação de serviços: trata-se de seu traço fisionômico⁵.

É verdade que o objeto do contrato de trabalho consiste numa atividade, intelectual ou manual, enquanto que o objeto do contrato de prestação de serviços corresponde a um certo resultado do trabalho, ou seja, a prestação da atividade. Apesar disso, no contrato de trabalho a atividade é prestada sob a autoridade e a direção do empregador; no contrato de prestação de serviços, isso ocorre de forma independente.

⁴ GOMES, Orlando.; GOTTSCHALK, Elson. Curso de Direito do Trabalho, 14^a ed., São Paulo, Forense, 1995, p. 130 e ss; NASCIMENTO, Amaury Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. 22^a ed., São Paulo, LTr., 1996, p. 154 e ss.; RUSSOMANO, Mozart Victor. Curso de Direito do Trabalho. 6^a ed., Curitiba, Juruá, 1997, p.72 e ss.; SÜSSEKIND, Arnaldo et alii. Instituições de Direito do Trabalho, 10^a ed., vol. I, Rio de Janeiro, Freitas Bastos, 1987, p. 213 e ss.; “Fixando o conceito objetivo de subordinação, chega-se a assertiva de que ela consiste em integração da atividade do trabalhador na organização da empresa mediante um vínculo contratualmente estabelecido, em virtude do qual o empregado aceita a determinação do empregador, das modalidades de prestação do trabalho.” ROMITA, Arion Savão. A subordinação no contrato de trabalho. Rio de Janeiro, Forense, 1979, p. 82; PEREIRA, Adilson Basalho. A subordinação como objeto do contrato de emprego. São Paulo, LTr, 1991.

⁵ MAGANO, Octavio Bueno. Lineamentos de Direito do Trabalho. 2^a Ed., S. Paulo, LTr, 1972, p.43.

Por outro lado, e sem se levar em conta a situação econômica, o empregado não dispõe de um centro próprio de trabalho, incorporando-se à organização do empresário⁶.

Na verdade, nossa legislação refere-se à dependência, qualificada pela doutrina como jurídica, abandonadas que foram as teorias da dependência econômica, técnica ou social, por insuficientes. É verdade que, em Portugal, o art. 2.º da antiga LCT⁷, equiparava ao contrato de trabalho aquele cujo objeto fosse a prestação de trabalho realizado no domicílio ou em estabelecimento do trabalhador, ou consistente na compra de matérias-primas, com fornecimento por certo preço ao vendedor delas, do produto acabado, sempre que, em ambos os casos, o trabalhador estivesse na dependência econômica do empregador. Ou seja, ainda que houvesse autonomia, entendida como ausência de subordinação jurídica, o estado de dependência econômica determinava, já antes do atual Código do Trabalho, a equiparação desse trabalhador aos demais empregados, para efeito de submetê-lo à legislação protetora.

A dependência jurídica equivale à subordinação: o empregado depende juridicamente do empregador, ou seja, subordina-se, na relação contratual, ao empregador, que detém o poder de comando, devendo-lhe obediência. Em outras palavras, a subordinação consiste no dever do empregado de submeter-se às ordens emanadas do poder diretivo do empregador, no limite do contrato. O descumprimento daquelas ordens desencadeia o exercício do poder diretivo. Há uma relação de dever e poder, onde o dever de obediência submete-se a um poder de comando: eis a essência da dependência jurídica, ou seja, da subordinação.

⁶ DÄUBLER, Wolfgang. Derecho del Trabajo. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1994, p.538 e ss.

⁷ Lei do Contrato de Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei n. 49.408 de 24 de novembro de 1969.

D) PROTEÇÃO

Conforme já argumentou Arion Sayão Romita⁸, o papel do Direito do Trabalho não é o de proteger o trabalhador, mas de apenas regular as relações entre empregado e empregador. Como se trata de relação desigual, cabe ao Direito do Trabalho introduzir desigualdades no interior do contrato de trabalho com o intuito de favorecer o empregado, que não detém poder econômico.

Por outro lado, a *summa divisio* “trabalho autônomo x trabalho subordinado” acabou protegendo quem não deveria ser protegido com a mesma intensidade, como ocorre em relação aos altos-empregados. Além disso, deixou de proteger quem não deveria, ao excluir determinados tipos de trabalhadores autônomos, em situação de debilidade contratual ou de dependência econômica.

Segundo o italiano PEDRAZZOLI, numa reforma, não importa tanto o nome - se parassubordinado ou outro qualquer, mas a dosagem da tutela oferecida.

Entre as tutelas sugeridas pelo autor, apontam-se:

- Previdência Social – garantia de uma renda a partir de determinado teto em substituição à remuneração;
- assistência integral no mercado de trabalho, como orientação, formação, qualificação, requalificação e colocação.

Não é novidade, em nosso ordenamento, proteger quem não é empregado, como se depreende de nossa Lei do Trabalho Rural (5.889/73), cujo art. 17 garante aos trabalhadores rurais (avulsos e outros que prestam serviços sem vínculo de emprego) direitos assegurados aos empregados rurais, desde que compatíveis. Entre

⁸ ROMITA, Arion Sayão. O impacto das transformações econômicas no direito do trabalho: a crise da subordinação e o rearranjo de modalidades contratuais. *In* Revista de Direito do Trabalho – vol. 117 - ano 31 – janeiro – março de 2.005, p. 37 e ss.

os referidos direitos, apontam-se jornada de trabalho, trabalho noturno, trabalho do adolescente, entre outros compatíveis (art. 14 do Regulamento do Trabalho Rural).

De acordo com o citado dispositivo, é possível argumentar que membros de cooperativas rurais, mesmo não sendo titulares de contrato de trabalho, possam pleitear tal modalidade de proteção.

E) DIVERSOS NÍVEIS

Não tem lógica a legislação trabalhista regular igualmente as relações do operário, faxineiro ou de outro trabalhador braçal, e do diretor ou presidente da empresa.

Seria de todo conveniente examinar a orientação de alguns ordenamentos estrangeiros, como o italiano ou francês, que trata de forma diferenciada tais trabalhadores.

Por outro lado, o fato de determinados trabalhadores serem autônomos, por si, não exclui de todo a possibilidade de intervenção do legislador no sentido de corrigir certas distorções, em vista de sua dependência econômica em face do tomador dos serviços.

F) TELETRABALHADOR

Teletrabalho, trabalho periférico, remoto ou à distância, são denominações utilizadas para indicar novas formas de atividade, destacando-se o trabalho eletrônico em domicílio, pelo qual o empregado trabalha fora da empresa, mesmo mantendo vínculos de estreita colaboração com ela, utilizando-se das novas tecnologias da informação e comunicação.

Há ainda outras modalidades de trabalho nessas condições, podendo-se apontar o “trabalho móvel”, pelo qual os trabalhadores executam suas tarefas fora da sede da empresa, ficando em contato

permanente com seus superiores por meio de equipamentos de comunicação eletrônica.

O teletrabalho corresponde ao trabalho “efetuado no lugar onde, separado dos escritórios centrais ou dos centros de produção, o trabalhador não mantém contato pessoal algum com seus colegas, porém está em condições de se comunicar com eles por meio das novas tecnologias”⁹ 10.

Não se confunde teletrabalhador com empregado em domicílio. O teletrabalhador geralmente desenvolve atividade intelectual, desvinculada do centro de trabalho de seu tomador. Executa, com autonomia ou subordinação, dependendo de cada caso, determinada atividade econômica, por meio de modernos instrumentos de comunicação e informação. Por sua vez, o empregado em domicílio em geral desenvolve atividades braçais, mantendo pouco contato com o empregador.

No contrato típico, o local de trabalho sempre foi junto do estabelecimento do empregador. O teletrabalho, no entanto, resulta de um conceito flexível de lugar de trabalho e sua expansão advém, em parte, do choque entre o crescimento da mão-de-obra disponível e a dificuldade de deslocamento nas grandes metrópoles, além do surgimento das novas tecnologias, em especial no setor da microeletrônica. Tais fatores aceleraram a mudança da sociedade de emprego a tempo integral, para a de tempo parcial e precário.

O advento do teletrabalho ainda traz perplexidades, caracterizando como prematuro o enquadramento do seu tipo, em face dos sintomas de uma nova realidade.

⁹ DI MARTINO, Vittorio; WIRTH, Linda. Teletrabajo: Un nuevo modo de trabajo y de vida. Revista Internacional del Trabajo, vol 109, 1990, n. 4, p. 469 e ss. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.

¹⁰ Sobre teletrabalho consultar, ainda: MOORCROFT, S.; BENNETT, V. European Guide to Teleworking: A Framework for Action., Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1995.

Compete ao jurista enquadrar, por aproximação, o novo tipo social, pressuposto da regulamentação normativa. É possível aplicar a tais trabalhadores o regime próprio dos autônomos, ou, se for o caso, o estatuto típico dos empregados, quando presente a autonomia ou subordinação, respectivamente.

2. TRANSFORMAÇÕES DO DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho enfrentou longa trajetória, podendo-se apontar quatro fases, seguindo a lição de Maria do Rosário Palma Ramalho:

- de afirmação como área jurídica (final do séc.XIX e final da primeira grande guerra);
- de publicização como ramo jurídico – período entre as duas Grandes Guerras;
- da reprivatização, entre os anos 50 e anos 80, do séc. passado;
- atual, tida como fase da crise do Direito do Trabalho.

Nessa trajetória, o Direito do Trabalho sofreu fortes impactos, não só decorrentes da reestruturação provocada pela chamada *globalização*, como das novas tecnologias da comunicação e informação. Em consequência, surgiram outras modalidades de trabalho, que não o subordinado típico ou autônomo propriamente dito, que não encontraram ainda regulamentação adequada.

3. REFORMAS

As transformações pelas quais passa o Direito do Trabalho e no estágio de crise em que se encontra, impõem-se reformas urgentes. Algumas já foram implantadas pelo Estado, outras, pelas próprias empresas, sem qualquer perspectiva de sua sistematização.

3.1 IMPLANTADAS PELO ESTADO

A CLT vem sendo reformada desde sua primeira edição. Praticamente nada sobrou de sua versão original, salvo suas bases ideológicas. Nesse processo permanente de adaptação, ressentiu-se de um projeto, como o que motivou a reforma do Capítulo IV (relativo a férias) e V (relativo a segurança e medicina do trabalho), depois abandonado.

Em geral, as reformas resultam de pressões de determinados interesses localizados, como se deu em relação ao art. 129, da Lei 11.196/05, conhecida como “MP do Bem”, que autoriza a prestação de serviços intelectuais por meio de pessoa jurídica. O referido artigo acabou justificando certa leniência na utilização de pessoa jurídica (PJ), com sérios entraves à segurança jurídica: como se destina apenas para fins previdenciários e fiscais, teve a mesma sina do parágrafo único do art. 442, da CLT, relativo às cooperativas, também fonte de insegurança e conflitividade. Talvez nesse caso o melhor seria uma reforma dirigida especificamente ao setor de tecnologia da informação, ou mesmo de comunicações, com regras claras, enfrentando de forma adequada não só a questão fiscal, como a trabalhista e previdenciária.

Apontam-se algumas importantes reformas implantadas pelo Estado, como a Lei de Recuperação de Empresas e Falência (Lei 11.101/05). Além disso, foi implantada nova modalidade de contratos de prazo determinado (Lei 9.601/98). Mesmo a figura do consórcio de empregadores rurais representou importante avanço. Infelizmente, nestes dois últimos exemplos, o excesso de burocracia acabou inibindo sua aplicação.

3.2 IMPLANTADAS DIRETAMENTE PELOS INTERESSADOS

O descumprimento da lei é tão antigo quanto sua própria criação, mas ultimamente observa-se seu recrudescimento. Há uma ineficácia generalizada da legislação trabalhista por conta de diversos fatores, como a certeza da impunidade ou a facilidade com que se celebram “acordos” na Justiça do Trabalho. Certamente o que move algumas empresas a encontrar saídas fraudulentas para a crise deve-se ao descaso da legislação com as mudanças, o que entretanto não se justifica.

São diversas as saídas encontradas, podendo-se apontar o regime da “CLT FLEX” ou do “Trabalhador-JANUS”, também conhecido como “misto legal”.

CLT FLEX corresponde a nome de fantasia utilizado em determinado tipo de contrato, em geral oferecido a profissionais da área de tecnologia.

Por essa modalidade, 30% a 70% dos valores são pagos a título de salário, com incidência normal dos encargos trabalhistas; o restante é escamoteado como se se tratasse de ajuda de custo ou reembolso de utilidades, nos termos do art. 458, § 2º., da CLT.

De fato, ajudas de custo, reembolsos e utilidades não são considerados salário, em situação de normalidade, não incidindo sobre tais parcelas encargos trabalhistas.

O cálculo dos depósitos a favor do FGTS, bem como o pagamento a título de férias, 13º salário e horas extras, entre outras verbas, na modalidade “CLT FLEX”, são feitos apenas com base no salário registrado na Carteira de Trabalho.

Por sua vez, o sistema “Trabalhador-JANUS” consiste em conferir ao trabalhador, como na mitologia greco-romana, dupla

face: ao mesmo tempo em que é empregado, registrado pelo salário mais baixo, também se apresenta como autônomo, viabilizando redução de impostos e encargos incidentes sobre a parcela restante, geralmente a mais significativa. Esse trabalhador também é conhecido como “misto legal”.

C) DE QUE NECESSITAMOS

Urgente reforma da CLT se impõe. A mais simples consiste em expurgar da CLT os artigos obsoletos, levantamento já feito, cujo projeto de lei ficou engavetado. A permanência de inúmeros artigos, em especial no âmbito do Direito Coletivo, não tem qualquer serventia, gerando caos, perplexidade e insegurança.

Veja-se, a título de exemplo, o art. 618, da CLT, pivô de um projeto de reforma, iniciado no Governo FHC. Quando já tramitava no Senado, foi abortado ainda nos albores do primeiro governo Lula, tido como projeto iníquo de flexibilização das relações trabalhistas, de inspiração neoliberal, pela ousadia de introduzir o contrato coletivo, pelo qual o negociado devia prevalecer sobre o legislado.

De qualquer maneira, não teria sentido introduzir o chamado contrato coletivo sem antes fazer a reforma sindical, e assim legitimar os atores no processo de negociação, este sim o embrião da verdadeira reforma trabalhista.

CONCLUSÕES

Todos se lembram que a reforma trabalhista já foi prioridade do governo Lula, depois preterida pelas reformas da previdência e tributária. Na época, foi até instituído o Fórum Nacional do Trabalho (FNT), idealizado para ser o catalisador das políticas de emprego, geração de trabalho e renda. Paralelamente, a Câmara dos

Deputados criou uma comissão especial, com o intuito de analisar as centenas de projetos que tramitavam sobre o assunto, no Congresso. Da mesma forma, o Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social (CDES) também tratou do tema, porém de forma genérica e, como ocorreu como as demais instâncias, nada saiu do papel.

É possível ir além do simples enxugamento da CLT, implantando a tão esperada reforma trabalhista, ainda que precedida da difícil reforma sindical. É preciso canalizar a insatisfação generalizada contra o teratológico regime de relações trabalhistas em vigor, que oprime os desempregados e expulsa os trabalhadores para a informalidade, de um lado, e retira competitividade das empresas, de outro, para se iniciar com coragem e espírito republicano um novo capítulo na história do Direito do Trabalho, no Brasil.

AUTORES CONSULTADOS

DÄUBLER, Wolfgang. Derecho del Trabajo. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1994.

DI MARTINO, Vittorio; WIRTH, Linda. Teletrabajo: Un nuevo modo de trabajo y de vida. Revista Internacional del Trabajo. vol 109, 1990, n. 4. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.

GOMES, Orlando.; GOTTSCHALK, Elson. Curso de Direito do Trabalho, 14ª ed., São Paulo, Forense, 1995.

MAGANO, Octavio Bueno. Lineamentos de Direito do Trabalho. 2ª Ed., S. Paulo, LTr, 1972.

MANNRICH, Nelson. Relações de trabalho autônomo e subordinado: proposta para instituir critérios para sua distinção. *In*

Aspectos polêmicos e atuais do Direito do Trabalho. Homenagem ao Professor Renato Rua de Almeida (Ivani Contini Bramante e Adriana Calvo, org.) São Paulo, LTr, 2007.

MOORCROFT, S.; BENNETT, V. European Guide to Teleworking: A Frameworking for Action., Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1995.

NASCIMENTO, Amaury Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. 22ª ed., São Paulo, LTr. , 1996.

PERA, Giuseppe. Diritto del Lavoro. 4ª ed. Padova, CEDAM, 1991.

PEREIRA, Adilson Basalho. A subordinação como objeto do contrato de emprego. São Paulo, LTr, 1991.

PINHO PEDREIRA. Um novo critério de aplicação do Direito do Trabalho: a parassubordinação. *In Rev RT.*

ROMITA, Arion Sayão. A subordinação no contrato de trabalho. Rio de Janeiro, Forense, 1979.

----- O impacto das transformações econômicas no direito do trabalho: a crise da subordinação e o rearranjo de modalidades contratuais. *In Revista de Direito do Trabalho – vol. 117 - ano 31 – janeiro – março de 2.005.*

RUSSOMANO, Mozart Victor. Curso de Direito do Trabalho. 6ª ed., Curitiba, Juruá, 1997.

SÜSSEKIND, Arnaldo et alii. Instituições de Direito do Trabalho, 10ª ed., vol. I, Rio de Janeiro, Freitas Bastos, 1987.