

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO PARANÁ  
PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO EM DIREITO – PPGD  
ESCOLA DE DIREITO**

**GUSTAVO BARBY PAVANI**

**GLOBALIZAÇÃO E REORGANIZAÇÃO DO MERCADO LABORAL:  
AMPLIAÇÃO DA PROTEÇÃO LEGAL ÀS NOVAS FORMAS DE TRABALHO**

**CURITIBA**

**2019**

**GUSTAVO BARBY PAVANI**

**GLOBALIZAÇÃO E REORGANIZAÇÃO DO MERCADO LABORAL:  
AMPLIAÇÃO DA PROTEÇÃO LEGAL ÀS NOVAS FORMAS DE TRABALHO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica do Paraná como requisito parcial à obtenção do título de Mestre.

Área de Concentração: Direito Econômico e Desenvolvimento. Linha de Pesquisa: Direitos Sociais, Desenvolvimento e Globalização

Orientador: Prof. Dr. Marco Antônio César Villatore

**CURITIBA**

**2019**

Dados da Catalogação na Publicação  
Pontifícia Universidade Católica do Paraná  
Sistema Integrado de Bibliotecas – SIBI/PUCPR  
Biblioteca Central  
Luci Eduarda Wielganczuk – CRB 9/1118

P337g  
2019

Pavani, Gustavo Barby  
Globalização e reorganização do mercado laboral : ampliação da proteção legal às novas formas de trabalho / Gustavo Barby Pavani ; orientador: Marco Antônio César Villatore. – 2019.  
142 f. ; 30 cm

Dissertação (mestrado) – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2019  
Bibliografia: 130-142

1. Direito do trabalho. 2. Mercado de trabalho. 3. Globalização. I. Villatore, Marco Antônio César. II. Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Programa de Pós-Graduação em Direito. III. Título.

CDD 20. ed. – 341.6

**GUSTAVO BARBY PAVANI**

**GLOBALIZAÇÃO E REORGANIZAÇÃO DO MERCADO LABORAL:  
AMPLIAÇÃO DA PROTEÇÃO LEGAL ÀS NOVAS FORMAS DE TRABALHO**

Dissertação apresentada ao programa de Pós-graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica do Paraná – PUCPR, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Direito.

**COMISSÃO EXAMINADORA**

---

Prof. Dr. Marco Antônio César Villatore  
Orientador – Pontifícia Universidade Católica do Paraná - PUCPR

---

Prof. Dr. Luiz Eduardo Gunther  
Centro Universitário Curitiba - UniCuritiba

---

Profa. Dra. Leila Andressa Dissenha  
Pontifícia Universidade Católica do Paraná - PUCPR

Curitiba, 21 de março de 2019.

*Aos meus pais, Gilmar e Marli.*

*Ao meu irmão Pedro.*

*À minha companheira Aline.*

*As pessoas mais importantes da minha vida, por todo o incondicional apoio.*

## AGRADECIMENTOS

Ao meu amigo e orientador, professor Dr. Marco Antonio César Villatore, por todos os ensinamentos, suporte e atenção dedicada para que a conclusão deste trabalho fosse possível.

A todos os professores da Pontifícia Universidade Católica do Paraná, por toda a dedicação, conhecimento transferido e crescimento oportunizado aos alunos durante o Programa de Pós Graduação em Direito. Especial agradecimento à secretaria do PPGD, por tornar a jornada menos árdua com todo o apoio e direcionamento prestado.

Aos integrantes do Núcleo de Estudos Avançados em Direito do Trabalho e Socioeconômico – NEATES, pelas constantes e desafiadoras discussões acerca do Direito do Trabalho, que certamente contribuíram para o desenvolvimento do projeto.

Às gratas amizades dos colegas Amanda Luiza da Silva Oliveira Pinto, Marcos Costódio, Nicolas Addor, Sérgio Fernando Ferreira de Lima e Solange Fariah, por todas as angústias e aflições compartilhadas, mas principalmente pelos momentos felizes proporcionados. Um agradecimento destacado à amiga Miriam Olivia Knopik Ferraz, pelo auxílio irrestrito durante a elaboração deste projeto.

Aos colegas de trabalho do escritório Hapner e Kroetz Advogados, pelo respaldo e compreensão em todas as ausências. Especial agradecimento à Dra. Veridiana Marques Moserle, pelo incentivo ao ingresso no Mestrado, mesmo ciente das cobranças e do tempo que seria demandado.

Aos meus pais, Gilmar e Marli Pavani, que desde sempre incentivaram a busca por conhecimento e mostraram que por meio do estudo e do trabalho todos os sonhos poderiam ser alcançados, jamais medindo esforços para auxiliar à concretização destes.

Ao meu irmão e melhor amigo, Pedro Pavani, por toda a amizade e companheirismo ao longo desta jornada.

À minha companheira Aline de Pauli, pelo amor e compreensão de que o atingimento dos objetivos exigiria sacrifícios. Pela paciência durante todas as ausências e momentos de dedicação que o Mestrado demandava. Obrigado por estar sempre presente e pelo incentivo constante.

## RESUMO

As mudanças nas estruturas produtivas a partir da década de 1970 rapidamente acarretaram no surgimento de novas espécies de trabalho. A pesquisa busca demonstrar como se deram estas alterações a partir de tal marco temporal e suas repercussões no Direito do Trabalho, alargando o objeto de atuação para além da relação empregatícia e se pautando pela defesa do trabalho decente e do trabalho como direito social fundamental. O problema do presente trabalho se direciona à não absorção destas novas realidades laborais pelo ordenamento jurídico brasileiro e, diante da constatação, questiona o futuro do Direito Laboral no país. A hipótese que se pretende confirmar é que há uma necessidade de expansão do estudo em âmbito nacional, sob pena de perda gradual do objeto de aplicação deste ramo jurídico, vez que atualmente se utiliza de um conceito dual empregado-autônomo, não abarcando outras espécies de labor. O trabalho se enquadra na área de concentração “Direito Econômico e Desenvolvimento” do PPGD da PUC/PR, especificamente na linha de pesquisa de “Direitos Sociais, Desenvolvimento e Globalização”. Utilizando-se do método indutivo de pesquisa, buscou-se demonstrar os impactos da globalização nas relações de trabalho e a obsolescência do conceito de subordinação jurídica no ordenamento nacional, para posteriormente elencar os principais sujeitos trabalhadores excluídos da proteção legal atualmente. Com a evolução tecnológica e competitividade do mercado, a relação formal de emprego passa a perder seu prestígio e centralidade para formas alternativas de trabalho que, atualmente, não possuem qualquer previsão ou proteção legal. Defende-se uma expansão do Direito do Trabalho brasileiro para além da relação de emprego, como forma de garantia de manutenção deste importante ramo do Direito com olhos para o futuro, visando conceder enquadramento e proteção jurídica para o maior número de trabalhadores. Apresentam-se três alternativas, iniciando-se pela alteração do conceito de subordinação jurídica para um critério mais focado em níveis de dependência econômica do trabalhador para com seu tomador, além da positivação da figura do autônomo dependente no ordenamento brasileiro e, por fim, a ampliação de políticas de *flexicurity*, que de alguma já são adotadas em âmbito nacional.

**Palavras-chave:** Globalização. Formas alternativas de trabalho. Subordinação jurídica. Dependência econômica. Parassubordinação. *Flexicurity*.

## ABSTRACT

Changes in the productive structure from the 1970s rapidly led to the arising of new forms of labor. The research aims to demonstrate how these changes happened from such timeframe and its repercussions in the Labor Law, extending the object of study beyond the employment relationship and based on the defense of decent work and work itself as a fundamental social right. The problem raised on this study directs to the non-absorption of these new labor realities by the Brazilian legal system and, faced with that finding, questions the future of Brazilian Labor Law. The main hypothesis to be confirmed is that there is a need to extent the study at the national level, under penalty of a gradual loss of the object of study of this legal branch, since a dual employee-autonomous concept is currently used, that not include other species of work. The research fits in the concentration area named “Direito Econômico e Desenvolvimento” of PPGD PUC/PR, specifically in the line of research “Direitos Sociais, Desenvolvimento e Globalização”. Using the inductive method of research, sought to demonstrate the impacts of globalization on labor relations and the obsolescence of the concept of legal subordination in the national legal system, and then to list the main workers currently excluded from legal protection. With technological evolution and market competitiveness, the formal employment relation loses its prestige and centrality to alternative forms of work, which currently do not have any legal provision or protection. An expansion of Brazilian Labor Law is defended, to beyond the employment relationship, as a form of guarantee of maintenance of this important legal branch with eyes to the future, aiming to provide legal framework and protection for the greatest number of workers. Starting with the change of the concept of legal subordination to a more focused on levels of economic dependence of the worker towards its contractor, giving legal provision to the figure of the dependent autonomous in the Brazilian legal system and extending policies of *flexicurity*, that somehow are already adopted in Brazil.

**Keywords:** Globalization. Alternative forms of work. Legal subordination. Economic dependence. *Parasubordination*. *Flexicurity*.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>10</b>
<b>1 CARACTERÍSTICAS DAS RELAÇÕES LABORAIS E A PROTEÇÃO AO TRABALHO .....</b>	<b>16</b>
1.1 RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO .....	21
1.2 O SETOR INFORMAL E O MERCADO INFORMAL DE TRABALHO .....	28
1.3 O TRABALHO COMO DIREITO SOCIAL FUNDAMENTAL.....	32
1.4 TRABALHO DECENTE E O DIREITO AO TRABALHO.....	36
<b>2 GLOBALIZAÇÃO E MUDANÇAS ESTRUTURAIS NO MERCADO DE TRABALHO .....</b>	<b>45</b>
2.1 A EVOLUÇÃO DA ESTRUTURA PRODUTIVA E SEUS EFEITOS NO MERCADO DE TRABALHO .....	48
2.2 OBSOLESCÊNCIA DO CRITÉRIO DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA .....	60
<b>3 OS SUJEITOS TRABALHADORES EXCLUÍDOS DA PROTEÇÃO LEGAL</b>	<b>73</b>
3.1 TRABALHADORES INFORMAIS .....	74
3.2 TRABALHADORES AUTÔNOMOS.....	83
3.3 TRABALHADORES PARASSUBORDINADOS E AUTÔNOMOS DEPENDENTES .....	88
3.4 EMPREENDEDORES POR NECESSIDADE E O AUTOEMPREGO .....	94
<b>4 ALTERNATIVAS PARA RESSIGNIFICAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO .....</b>	<b>99</b>
4.1 A ALTERAÇÃO DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA PRA UM CRITÉRIO ECONÔMICO .....	102
4.2 A PROTEÇÃO AO PARASSUBORDINADO E AUTÔNOMO DEPENDENTE	106
4.3 A INCLUSÃO DE UM MODELO DE <i>FLEXICURITY</i> .....	116
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>124</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>130</b>

## INTRODUÇÃO

As estruturas e formas de organização do mercado passaram por grandes mudanças a partir da década de 1970, com a redução drástica dos modelos de governo baseados no bem-estar social e com ascensão de modelos neoliberais, especialmente influenciados pelas facilidades advindas da globalização e rápida evolução tecnológica.

Consequentemente, o mercado de trabalho também sofreu alterações em suas formas de organização, em especial pela troca de estruturas verticais de produção para horizontais e flexíveis, o que também demandou mudanças no Direito do Trabalho.

Referidas alterações tiveram um impacto muito rápido nos níveis de desemprego, trazendo o debate para mais próximo das novas formas de trabalho consideradas atípicas, pois distintas das concepções tradicionais da relação empregado-empregador. O setor informal passou a ser objeto de discussão, os autônomos que prestam seu serviço de forma preponderante a um único tomador passaram a questionar sua posição de dependência e os desempregados, para buscar sua subsistência, passaram a empreender por necessidade.

Estas novas formas de trabalho a cada ano vêm aumentando seu protagonismo e fazendo parte da realidade mundial, especialmente após o surgimento das plataformas digitais de intermediação laboral.

A presente dissertação partiu da aceitação de que estas novas formas de trabalho se tornaram uma realidade. Com base nisso, levantou-se o seguinte questionamento: Qual o futuro papel do Direito do Trabalho no cenário brasileiro diante das novas formas de trabalho?

A hipótese de pesquisa que se objetivou ratificar, é de que a dicotomia relação de emprego – trabalho autônomo aplicada hoje no cenário nacional não é suficiente para abarcar as demais relações laborais além da empregatícia. Assim, defende-se que estas também devem possuir garantias e proteções mínimas, preferencialmente reconhecendo-as como formas típicas de trabalho e concedendo-lhes um enquadramento jurídico e protetivo.

A pesquisa se utiliza do método indutivo para buscar identificar os principais sujeitos trabalhadores que surgiram ou aumentaram seu protagonismo diante das recentes transformações no mercado de trabalho e que, atualmente, encontram-se excluídos da

proteção legal. Após a identificação dos sujeitos, procura-se apontar como as legislações estrangeiras podem auxiliar na inclusão dos mesmos ao ordenamento jurídico brasileiro, bem como apontar algumas possíveis mudanças nos critérios utilizados para se definir quem são os trabalhadores minimamente protegidos pela legislação.

Ao buscar analisar as relações de trabalho atuais e o papel do Direito do Trabalho no futuro, levantando-se a possibilidade de ampliação da área de atuação do mesmo no cenário nacional, o trabalho se enquadra na área de concentração 1 do programa de Mestrado da PUCPR, denominada “Direito Econômico e Desenvolvimento”. Especificamente, há relação direta com a linha de pesquisa da instituição designada “Direitos Sociais, Desenvolvimento e Globalização”, em razão da abordagem voltada para o estudo da globalização e seu impacto no desenvolvimento das relações de trabalho, com foco na proteção do trabalho como direito social fundamental.

No primeiro capítulo, pretende-se realizar uma necessária contextualização acerca dos principais temas que serão abordados na pesquisa e que servirão de base para a continuidade do projeto, destacando-se as características das relações de trabalho após a década de 1970, marco inicial da análise, principalmente o relevante papel do trabalho nas sociedades e como forma de manutenção do próprio sistema capitalista.

Especificamente, no primeiro tópico do referido capítulo, inicia-se pela relevante discussão e diferenciação das relações de trabalho – gênero – das relações formais de trabalho, o emprego – espécie do gênero trabalho – com vistas a identificar as principais diferenças entre estes. Destaque para a utilização algumas vezes equivocadas dos termos na legislação brasileira, já que mesmo que possuam significados distintos, acabam sendo confundidos em determinadas situações.

A abordagem prossegue expondo de forma breve como o setor formalmente organizado possui íntima relação com o setor informal e as relações informais de trabalho, que são aquelas desenvolvidas fora da atividade econômica organizada<sup>1</sup>. O tema é relevante para a pesquisa pois a abordagem é recente, iniciando-se justamente na década de 1970 e que em grande parte se trata de um setor formado por trabalhadores excluídos e com condições precárias de trabalho, ponto de extrema relevância para a continuidade do estudo.

---

<sup>1</sup> HART, Keith. Informal Income Opportunities and Urban Employment in Ghana. **Journal of Modern African Studies**. vol. 11, n. 1, pp. 61-89, 1973.

Tomando como ponto de partida a precariedade do trabalho nos mercados informais, levanta-se a contextualização do tema dentro da abordagem dos direitos sociais fundamentais e a Constituição da República de 1988, ao positivar o trabalho como um direito social e demonstrar a busca por sua efetivação dentro do contexto brasileiro.

O destaque final do capítulo se relaciona com o tema anterior quando a Constituição ao elevar o trabalho a nível de direito social (fundamental), não faz distinção entre relação de trabalho e relação de emprego, em que pese grande parte dos direitos nela previstos sejam garantidos apenas aos trabalhadores empregados.

Neste sentido, busca-se trazer para o cenário nacional a abordagem já utilizada há alguns anos pela Organização Internacional do Trabalho, na qual o Direito do Trabalho não deve se preocupar apenas com a garantia e busca do pleno emprego, mas sim atuar de forma mais ampla. Pontua a ampliação do estudo para os mercados formais e informais de trabalho, buscando mecanismos de garantia de um trabalho decente, distante da precariedade e condições indignas, protegendo o Direito *ao* Trabalho, e não somente o Direito do Trabalho em sua íntima relação com a figura do emprego ou à formalização<sup>2</sup>.

Contextualizados os pontos principais que servirão de base para o prosseguimento da pesquisa, no segundo capítulo se adentra ao problema do presente trabalho. Inicialmente procura-se demonstrar como se deram as mudanças no mercado de trabalho desde a década de 1970 até a realidade atual, bem como as consequências destas alterações.

Explica-se a reorganização da produção, que rapidamente passou de um arranjo vertical e com concentração de todo o processo produtivo nas mãos de uma grande empresa, para a descentralização e horizontalização do processo, terceirizando diversas das tarefas anteriormente executadas pela própria companhia e com foco preferencial nas áreas mais lucrativas e finais do negócio.

Posteriormente, adentra-se aos efeitos da produção em escala global e da inserção de novas tecnologias na atividade produtiva, com a dispersão do trabalho e

---

<sup>2</sup>ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. International Labour Conference, 90, 2002, Genebra. **Decent work and the informal economy**. Genebra: OIT, 133 p., 2002. Disponível em: <<https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-vi.pdf>>. Acesso em: 27 nov. de 2018.

fracionamento das empresas, que passam a operar em uma “lógica de redes”, afetando de forma decisiva a antiga organização do trabalho em hierarquias e funções definidas<sup>3</sup>.

Assim, demonstrado como as formas de organização do mercado de trabalho foram mudadas muito rapidamente, também se busca apontar as suas consequências, em especial no aumento do desemprego e das demandas de flexibilização das relações de trabalho em nome da competitividade das empresas, que acarretaram no surgimento de novas formas de trabalho.

Diante das constatações, passa-se a questionar a rigidez de conceitos do Direito do Trabalho e que, aparentemente, não acompanharam esta organização produtiva, especialmente no que diz respeito à subordinação jurídica como forma de reconhecimento do vínculo de emprego.

Parte-se, então, do pressuposto de que o Direito do Trabalho nos moldes tradicionais e aplicados no cenário nacional não é suficiente para proteger e garantir condições de trabalho decente e direitos mínimos aos trabalhadores como um todo, isolando-se cada vez mais das relações de trabalho e limitando sua aplicação à relação de emprego, deixando à margem diversos trabalhadores inseridos nas relações produtivas.

Estabelecido o problema do trabalho, no terceiro capítulo a abordagem passa aos sujeitos trabalhadores atingidos pelo problema, ou seja, os trabalhadores que, em que pese sua relevância e inserção cada vez maior no mercado de trabalho, não possuem um enquadramento jurídico adequado na legislação brasileira, e na maioria das vezes sequer possuem qualquer direito, especialmente de natureza trabalhista.

Para tanto, abordou-se a figura do trabalhador informal, independentemente de sua posição na informalidade, se empreendedor, empregador ou empregado do setor informal, com ênfase nas características destes trabalhadores e do trabalho por eles desempenhados no contexto do mercado.

Posteriormente, a abordagem passa aos autônomos, como forma de demonstrar a sua oposição à figura protegida do trabalhador empregado, bem como sua importância no mercado nacional, tendo em vista o grande número de brasileiros que se enquadram nessa categoria.

---

<sup>3</sup> CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. Trad. Roneide Venâncio Majer. 6.ed. Vol. I. São Paulo: Paz e Terra, 2002, p. 108.

A contextualização do autônomo é importante para adentrar a duas subespécies deste, o parassubordinado e a figura do autoemprego, destacando-se a hipossuficiência e precariedade destas formas de trabalho. Assim, questiona-se se estas formas de labor, nos moldes como desenvolvidas no cenário nacional, enquadram-se nos conceitos de trabalho decente e de trabalho como direito social fundamental, conforme previsão da Constituição da República de 1988.

No último capítulo, partindo da premissa de que as demais formas de trabalho também merecem direitos e garantias mínimas em âmbito nacional, a parte final do trabalho passa pela apresentação de alternativas de inclusão destes trabalhadores dentro de um patamar mínimo de proteção legal, apresentando-se três possibilidades não excludentes que podem auxiliar na redução do problema.

A primeira passa essencialmente pela revisão dos requisitos utilizados no Direito do Trabalho brasileiro para enquadramento do trabalhador como empregado ou como autônomo, qual seja, a já citada obsolescência do conceito de subordinação jurídica como requisito essencial da relação empregatícia. Levanta-se a possibilidade de, diante das já citadas mudanças estruturais do mercado, alteração do requisito para um que verse mais sobre a hipossuficiência do trabalhador e dependência econômica para com o tomador de serviços, como forma de enquadramento de sua posição na legislação nacional.

A pretensão acima exposta não conduz automaticamente ao reconhecimento da relação empregatícia somente pela dependência econômica, mas sim como requisito adicional e de grande relevância para se estabelecer a forma da prestação de serviços, que deixaria de ser dual, empregado ou autônomo, e passaria a abarcar outras formas de prestação de serviços, como a do autônomo dependente ou parassubordinado.

O reconhecimento desta nova forma de trabalho abriria margem para diversificação de prestação de serviço, com garantias e direitos mínimos, inclusive de natureza trabalhista, utilizando-se como base de avaliação e proposições as legislações estrangeiras que já privilegiam e protegem estes trabalhadores.

Por fim, como terceira alternativa, apresenta-se e se propõe a uso de políticas de *flexicurity* já empregadas em outros países, e que em alguma medida também já possuem correspondentes no cenário nacional, como forma de reconhecer a atual

demanda por flexibilidade do mercado, sem que esta seja colocada como vilã, mas sim como uma situação inevitável diante da globalização e competitividade internacional.

Com referidas políticas, aceitando-se a realidade posta, também haveria espaço para o aumento da proteção social e de medidas de qualificação profissional. Propondo-se assim, uma ressignificação do Direito do Trabalho com olhos para o futuro e para as novas relações oriundas da globalização, sob pena de redução cada vez maior do objeto de estudo e aplicação do Direito Laboral no Brasil.

## 1 CARACTERÍSTICAS DAS RELAÇÕES LABORAIS E A PROTEÇÃO AO TRABALHO

A presente dissertação visa demonstrar o papel do trabalho como meio de acesso aos direitos sociais previstos na Constituição Federal, além da relação de emprego. O que se pretende demonstrar é que, em que pese a importância da relação empregatícia, o tema se mostra mais amplo e evidentemente mais complexo do que a busca incessante única e exclusivamente por vínculos formais de emprego. As formas alternativas de trabalho são uma realidade.

Partindo deste pressuposto, como objetivo principal, pretende-se abordar a discussão acerca das rápidas mudanças oriundas da globalização e evolução tecnológica e seus impactos no mercado de trabalho, que invariavelmente acarretam no aumento da competitividade, redução de empregos e aumento de outras modalidades de trabalho que não a relação formal empregatícia, e questionar o papel do Direito do Trabalho brasileiro diante destas alterações.

O movimento global direciona cada vez mais para outras formas de trabalho, especialmente de relações mais flexíveis e sem os requisitos rígidos da relação empregatícia. No cenário brasileiro, apenas existem garantias mínimas e direitos trabalhistas para os trabalhadores empregados, deixando à margem da formalização e, conseqüentemente, de proteção legal, parcela extremamente importante da população brasileira.

Em um dos primeiros relatórios estatísticos de informalidade no mundo, no ano de 2002, a Organização Internacional do Trabalho estimou que cerca de 51% dos trabalhos na América Latina estava no setor informal, enquanto no Brasil este número saltava para 60% à época<sup>4</sup>.

Especialmente em épocas de retração ou de estagnação econômica, a informalidade no Brasil tende a crescer e absorver a mão de obra excluída das relações

---

<sup>4</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Men and Women in the Informal Economy**. Genebra: OIT, 2002.

formais de trabalho, como ocorreu até o início dos anos 1990, em razão das reestruturações produtivas e crise econômica que afetou o país após a redemocratização<sup>5</sup>.

Não por acaso, os números de informalidade no Brasil a partir de 2015 vêm aumentando e auxiliando a redução do número de desocupados, ainda que em posições precárias, ocupando postos de trabalho sem a devida formalização empregatícia<sup>6</sup>. No ano de 2017, os empregados com vínculo formal (públicos, privados e militares) somaram o índice mais baixo da série histórica, atingindo o patamar de 48,2%. Paralelamente, verificou-se um aumento no número de trabalhadores sem carteira assinada e por conta própria não contribuintes para a previdência social<sup>7</sup>.

A existência de trabalho é elemento essencial para a própria manutenção do sistema capitalista. Há evidente relação direta de dependência do capitalismo com relação ao trabalho, sendo este indispensável para a produção por meio da força laboral. Também para o próprio consumo, em decorrência da contraprestação do serviço realizado que gerará maior ou menor capacidade de consumo dos próprios bens produzidos pelo capital. Entretanto, esta relação aparenta contraditória, vez que ao mesmo tempo, do ponto de vista capitalista, o trabalho é custo, mas também é responsável pelo consumo da produção, utilizando-se da contraprestação recebida para tanto, acarretando em lucros para o capital<sup>8</sup>.

Referida tensão entre custo da mão de obra e os interesses empresariais foi justamente o que acarretou o nascimento do Direito do Trabalho. A exploração exacerbada da mão de obra por parte dos industriais do início do Século XIX causou reações dos trabalhadores e a abertura para as organizações sindicais, que buscavam melhorias nas condições e valorização dos trabalhadores<sup>9</sup>. Assim, diante do conflito

---

<sup>5</sup> NERI, Marcelo C.; FONTES, Adriana. Informalidade e trabalho no Brasil: causas, consequências e caminhos de Políticas Públicas. *In*: Fundação Konrad Adenauer. (Org.). **Informalidade laboral na América Latina**. Rio de Janeiro: Fundação Konrad Adenauer, pp. 31-46, 2010.

<sup>6</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Informalidade aumenta e continua a reduzir o desemprego. 31 out. 2017. **Agência de Notícias IBGE**. Disponível em <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/17508-informalidade-aumenta-e-continua-a-reduzir-o-desemprego>>. Acesso em: 24 nov. 2018.

<sup>7</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira**. 2018. IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais. - Rio de Janeiro: IBGE, 151 p., 2018.

<sup>8</sup> REZENDE FILHO, Tabajara de Medeiros. **Do protecionismo do empregado à proteção do trabalhador: desafios da flexicurity**. 160p. Tese (doutorado em Direito). Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. p. 16.

<sup>9</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 4.ed. ampl. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 7-10.

existente entre o capital e o trabalho, foi necessária a atuação do Estado, por meio de legislações visando a proteção ao trabalho e limitação do poder do empregador em sua visão do trabalho como mercadoria e custo, transformando o trabalho em um bem jurídico tutelado pelo Estado<sup>10</sup>. Trata-se de um bem jurídico que exige um tratamento diferenciado, tendo em vista que muitas vezes se confunde com seu próprio titular<sup>11</sup>.

Do ponto de vista econômico, o trabalho não pode ser comprado ou vendido, haja vista a impossibilidade de dissociação de seu detentor, sendo a expressão mais correta “locação da mão de obra”<sup>12</sup>. Pela mesma razão de envolvimento direto com o indivíduo detentor da força laboral, não pode o trabalho ser identificado apenas como custo, sendo essencial a observância de questões alheias a critérios financeiros, como o meio ambiente de trabalho, jornadas não extenuantes, direitos de personalidade, tratamento isonômico e não discriminatório, entre tantos outros ligados à pessoa humana e sua dignidade<sup>13</sup>.

A justificativa para uma tutela própria e específica das relações de trabalho possui como pressuposto a disparidade de armas entre contratante e contratado na relação laboral. É evidente que, de forma mais relevante no século XIX, mas ainda de forma predominante nos dias atuais, o trabalhador se encontra em situação de hipossuficiência negocial com relação ao contratante<sup>14</sup>.

Essa disparidade de forças dentro da relação de trabalho e a busca pela equalização entre as partes é a própria base de um dos princípios mais importantes do Direito do Trabalho, qual seja, o princípio de proteção<sup>15</sup>. É princípio geral, devendo orientar todas as demais normas laborais e ser levado em conta quando da sua aplicação. Não se trata de unicamente favorecer o lado do trabalhador, mas sim de interpretar e

---

<sup>10</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2015, p.21.

<sup>11</sup> LUCENA FILHO, Humberto Lima de. **Competitividade empresarial, custos trabalhistas e mercados: possibilidades e limites de reconhecimento da função concorrencial do Direito do Trabalho**. 343p. Tese (Doutorado em Direito). Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2016. p. 64.

<sup>12</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 144

<sup>13</sup> EHRENBERG, Ronald G; SMITH, Robert S. **A moderna economia do trabalho**. 5.ed. Trad. Sidney Stancatti. São Paulo: Makron Books, 2000, p. 2.

<sup>14</sup> GOULART, Rodrigo Fortunato. **Trabalhador autônomo e contrato de emprego**. Curitiba: Juruá, 2012, p. 107.

<sup>15</sup> RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. Trad. Wagner D. Giglio. 3 ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 33.

aplicar a norma de acordo com a presunção de que esta possui como objetivo e pretensão equilibrar relações desiguais de poder<sup>16</sup>.

Em que pese a nomenclatura do princípio de proteção, existem críticas ao termo protetor, ao indicar que o Direito não tem como função proteger qualquer indivíduo, mas sim buscar “realização do ideal de justiça”. Neste caso, a função do Direito seria de regulação das relações de trabalho, exercendo uma função social quando reconhece a posição de desvantagem do empregado e compensa algumas destas desigualdades com garantias, vantagens ou benefícios, entretanto, não protegendo nenhuma das partes na relação<sup>17</sup>.

Não somente do ponto de vista econômico e da relação com o capital, mas também do ponto de vista social, o trabalho é tema de central e fundamental importância para a própria manutenção de um Estado. Os efeitos sociais de um mercado de trabalho instável e principalmente com poucas oportunidades de recolocação profissional, podem variar desde o aumento de índices de criminalidade até questões de saúde pública, em razão das piores condições de vida que ocupam os indivíduos desempregados ou desocupados<sup>18</sup>.

A própria subsistência do ser humano está diretamente ligada ao trabalho, entendendo-se portanto, como um direito fundamental de todo e qualquer indivíduo transformar a sua força de trabalho em uma contraprestação para fins de manutenção de sua própria condição humana, de sustento próprio<sup>19</sup>.

O trabalho é primordial como forma de inserção e consolidação do indivíduo na sociedade e, conforme destaca Delgado, “um dos mais relevantes (se não o maior deles) instrumentos de afirmação da Democracia na vida social”, ao passo que atua como forma de conceder “um mínimo de poder social” à população em um sistema democrático<sup>20</sup>.

---

<sup>16</sup> RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. Trad. Wagner D. Giglio. 3 ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 35-36.

<sup>17</sup> ROMITA, Arion Sayão. A crise do critério da subordinação jurídica. **Revista de Direito do Trabalho**, Ano 31, n. 117, pp. 37-59, 2005.

<sup>18</sup> LUCENA FILHO, Humberto Lima de. **Competitividade empresarial, custos trabalhistas e mercados: possibilidades e limites de reconhecimento da função concorrencial do Direito do Trabalho**. 343p. Tese (Doutorado em Direito). Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2016. p. 59.

<sup>19</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do trabalho na Constituição de 1988**. São Paulo, Saraiva, 1989, p. 25.

<sup>20</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos fundamentais nas relações de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**. n. 2, pp. 11-40, 2007, p. 16.

Utilizando a abordagem de Amartya Sen, o trabalho pode dar acesso à capacidades básicas<sup>21</sup>, especialmente no que diz respeito ao uso da remuneração para obtenção de alimento e moradia, mas também relacionados a capacidades mais complexas, como crescimento pessoal e participação social<sup>22</sup>. De outro lado, o desemprego afeta de forma negativa tanto a vida pessoal quanto a sociedade, não somente com relação à situação de pobreza decorrente deste, mas também afetando a economia com a redução do consumo do indivíduo e de sua família, redirecionando estes gastos ao Estado, que precisa investir mais para prover a estas famílias, ao passo que recebem menos fundos decorrentes dos impostos diretos e indiretos que financiam o sistema<sup>23</sup>.

As políticas públicas, especialmente no mundo capitalista e globalizado, são voltadas para o incentivo ao crescimento econômico e desenvolvimento do país, entretanto, também devem estar voltadas para a observância e respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores, em especial da dignidade da pessoa humana, por meio da valorização do trabalho e incentivo à maior qualificação e capacitação profissional dos trabalhadores. O que não deve ocorrer é utilizar do incentivo ao crescimento econômico como justificativa para redução de direitos e garantias mínimas dos empregados ou ainda a criação de formas alternativas de trabalho totalmente desprotegidas pela legislação<sup>24</sup>.

É neste cenário de tensões entre as demandas, por parte do capital, de formas alternativas de labor e da necessidade de garantias mínimas aos trabalhadores, essenciais para a manutenção do próprio sistema capitalista, que se entende pela necessidade de discussão e estabelecimento de conceitos acerca das relações de trabalho, bem como de suas características e contexto nos quais estão inseridos os trabalhadores.

---

<sup>21</sup> Na visão de Amartya Sen as capacidades são as alternativas que o indivíduo possui em ser ou fazer algo, independente de atingi-las ou não. São as opções disponíveis para, se assim quisesse, poderia fazê-lo. Quanto mais capacidades disponíveis ao indivíduo, maior liberdade possui. SEN, Amartya. *Development as capability expansion*. In: FUKUDA-PARR, S. et al (eds). **Readings in human development**. New Delhi; New York: Oxford University Press. pp. 41-58, 2003.

<sup>22</sup> SEHNBRUCH, Kirsten. **From the Quantity to the Quality of Employment**: An Application of the Capability Approach to the Chilean Labour Market, Centre for Latin American Studies, Berkeley, CLAS Working, Paper No. 9, 2004.

<sup>23</sup> SEN, Amartya. Inequality, unemployment and contemporary Europe. **International Labour Review**, vol. 136, n. 2, pp. 155-172, 1997.

<sup>24</sup> GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. **Direito do trabalho e dignidade da pessoa humana, no contexto da globalização econômica**: problemas e perspectivas. São Paulo: LTr, 2005, p.96-97.

## 1.1 RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

Conforme se pretende demonstrar no presente subcapítulo, é importante para fins conceituais e de organização da presente dissertação realizar distinções básicas acerca dos termos “trabalho” e “emprego”, bem como de suas características e, por fim, de sua aplicação com base na legislação brasileira.

Conceitualmente, há uma clara distinção entre o termo trabalho, gênero, utilizado de forma ampla em uma série de artigos na Constituição de 1988, e emprego, espécie do gênero trabalho, no sentido de formalidade contratual vinculada a um empregador e que são gerados pelo contrato de trabalho, contendo como elementos os requisitos previstos no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho<sup>25</sup>, sendo que somente este atrai a aplicação do Direito do Trabalho<sup>26</sup>.

A relação de trabalho como gênero diz respeito a qualquer relação jurídica entre duas partes e que envolva uma obrigação de fazer de um dos contratantes, necessariamente uma pessoa física, tendo como objeto contratado a utilização de sua força de trabalho, englobando todas as demais espécies nas quais o “labor humano” é objeto de um contrato de prestação<sup>27</sup>.

É comum a utilização da expressão “contrato de trabalho” como sinônimo de “contrato de emprego”, entretanto equivocada, especialmente diante das transformações cada vez mais velozes do mundo laboral, que acarretam no aparecimento de outras formas de trabalho e que demandam a correta utilização dos termos para sua absorção, principalmente no âmbito jurídico.

A própria CLT em seu artigo 442<sup>28</sup> deixa claro esta impropriedade conceitual e de utilização como sinônimos entre contrato de trabalho e de emprego, ao indicar que somente são aplicáveis os direitos nela previstos à relação empregatícia, vez que da redação se extrai que “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.

---

<sup>25</sup> Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

<sup>26</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2011, p. 173.

<sup>27</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 279-280.

<sup>28</sup> Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

Tanto é que as alterações legais mais recentes já se utilizam do correto termo “trabalho” como gênero, a exemplo do artigo 594 do Código Civil<sup>29</sup> ao tratar da possibilidade de contraprestação para qualquer trabalho lícito, bem como a mudança processual trazida pela Emenda Constitucional nº 45/2004, ao ampliar a competência da Justiça do Trabalho com a alteração do artigo 114, I da Constituição de 1988<sup>30</sup>, conferindo competência para processar e julgar “as ações oriundas da relação de trabalho”<sup>31</sup>.

Neste sentido, importante destacar desde o princípio que se evidencia uma falha de redação do ponto de vista técnico quando da elaboração do texto constitucional de 1988, ao passo que a expressão amplamente mais utilizada diz sempre respeito ao trabalhador e relação de trabalho, entretanto, somente tutela direitos aplicáveis à figura do empregado, em uma relação formal de emprego, a exemplo dos previstos no artigo 7º e seus incisos<sup>32</sup>. Assim, a proteção constitucional garantidora de direitos sociais abarca tão somente aqueles trabalhadores inseridos em uma relação formal de emprego, e não de forma ampla todos os trabalhadores. Tanto é que em algumas passagens, a exemplo do próprio inciso I do artigo 7º da Constituição de 1988<sup>33</sup> traz em sua redação a “relação de emprego protegida contra dispensa arbitrária ou sem justa causa”, evidenciando a distinção entre o termo trabalho e emprego<sup>34</sup>.

Os direitos constitucionalmente assegurados aos empregados, em especial o amplo rol de garantias previstas no artigo 7º da Constituição de 1988, não estão disponíveis para os indivíduos prestadores de serviços ou demais trabalhadores, via de regra, carecendo estes de proteções jurídicas relevantes<sup>35</sup>. O trabalho, conforme termo utilizado na Constituição, abrange um sem número de relações, entretanto, a proteção

---

<sup>29</sup> Art. 594. Toda a espécie de serviço ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratada mediante retribuição.

<sup>30</sup> Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

<sup>31</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 545-546.

<sup>32</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2015, p.381.

<sup>33</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

<sup>34</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 148.

<sup>35</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos fundamentais nas relações de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**. n. 2, pp. 11-40, 2007, p. 16.

jurídica trabalhista concedida pelo texto constitucional apenas abrange os trabalhadores inseridos em uma relação formal de emprego.

Conforme destaca Amauri Mascaro Nascimento, o Direito do Trabalho como ramo da ciência é aquele que “tem por objeto as normas jurídicas que disciplinam as relações de trabalho por elas indicadas, determinam os seus sujeitos e as organizações destinadas à sua proteção, em sua estrutura e atividade”<sup>36</sup>. Neste sentido, os trabalhadores são todos aqueles que trocam a sua força laboral em retorno de uma contraprestação, na maioria das vezes pecuniária, que dependem desta troca para subsistência, independentemente de sua formalização empregatícia<sup>37</sup>.

Entretanto, conforme já demonstrado acima, a proteção legal trazida pelo Direito do Trabalho se aplica apenas aos empregados, que possuem um vínculo formal, deixando à margem da proteção todos os demais trabalhadores e relações de trabalho, que, contraditoriamente, também são objetos de estudo do Direito Laboral.

Existem claras diferenças nas garantias mínimas de direitos e de proteção dos empregados, formalmente vinculados, em comparação aos demais trabalhadores vinculados às outras espécies do gênero trabalho e que, por muitas vezes, sequer possuem qualquer proteção jurídica, aparentemente não se enquadrando nos ideais previstos no artigo 170<sup>38</sup> da Constituição da República, quando indica como fim da ordem econômica “assegurar uma existência digna, conforme os ditames da justiça social”.

No que diz respeito à espécie emprego, conforme anteriormente mencionado, esta é a relação que atrai a aplicação do Direito do Trabalho e das previsões constitucionais e infraconstitucionais, a exemplo dos direitos estabelecidos na Consolidação das Leis do Trabalho. A norma trouxe a necessidade de cumprimento de quatro requisitos objetivos, previstos no artigo 3º da CLT, para caracterização destes trabalhadores como empregados e, conseqüentemente, para incidência dos direitos nela previstos, quais sejam: subordinação, pessoalidade, não-eventualidade e onerosidade.

Importante destacar brevemente acerca da natureza jurídica da relação de emprego, tendo em vista que existiu uma ampla discussão sobre o tema. De um lado a

---

<sup>36</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 307.

<sup>37</sup> ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 1999, p. 103.

<sup>38</sup> Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

teoria acontratual, que não se preocuparia com a questão do contrato, pois entende que o mero ingresso do empregado na empresa já bastaria para a existência da relação, não havendo liberdade de ajuste pelo trabalhador a respeito das condições de trabalho. Entretanto, prevaleceu majoritariamente na doutrina o entendimento de que a natureza jurídica da relação de emprego é contratual, dependente da vontade dos contratantes, ainda que a vontade seja condicionada à necessidade de obtenção de uma vaga no mercado para sua subsistência, ninguém é obrigado a aceitar um emprego, havendo uma clara expressão de vontade do empregado neste caso<sup>39</sup>.

Para caracterização do vínculo de emprego devem estar presentes todos os requisitos previstos no artigo 3º da CLT. Os critérios de pessoalidade, não-eventualidade e onerosidade são mais facilmente identificados, pelo fato de se tratarem de critérios na maioria das vezes objetivos.

Dentro de uma realidade de grandes plantas industriais e estruturas empresariais, advindas de conceitos de produção baseadas na ideia teórica do *taylorismo* e prática do *fordismo*, eram facilmente verificáveis todos os requisitos previstos no artigo 3º da CLT, para a caracterização do vínculo empregatício.

A globalização da economia e dos meios de produção, aliado a outros fatores, como novas tecnologias e robotização dos postos de trabalho, especialmente na indústria, levaram as políticas a seguirem uma direção de flexibilização dos direitos trabalhistas, com uma “acentuada desregulação, informalização e desorganização do mercado de trabalho”<sup>40</sup>. Percebe-se, da mesma forma, uma mudança na própria matriz produtiva, nascendo uma sociedade pós-industrial, com a redução dos empregos na indústria e deslocamento para outras áreas, especialmente a de serviços, com o surgimento de novas profissões e a mudança da própria estrutura empresarial<sup>41</sup>.

Principalmente a partir da década de 1980, verificou-se o fenômeno da descentralização produtiva na indústria mundial, no qual as unidades produtivas antes verticais, com cadeias de produção e internalização de todos os processos produtivos na

---

<sup>39</sup> CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**. 14.ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Método, 2017, p. 242.

<sup>40</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 99.

<sup>41</sup> CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. Trad. Roneide Venâncio Majer. 6.ed. Vol. I. São Paulo: Paz e Terra, 2002, p. 267.

mesma unidade, passaram por uma crescente desestruturação e horizontalização<sup>42</sup>. A principal alteração foi “o abandono de um padrão rígido para a adoção de um modelo flexível de produção na qual parte das tarefas principais e quase todas as adjacentes são exportadas para fora da unidade empresarial”<sup>43</sup>.

Juntamente com estas mudanças, os próprios requisitos para o estabelecimento do vínculo empregatício passaram a ser menos facilmente identificáveis, inclusive atraindo a atenção do mercado para formas alternativas de organização produtiva que se utilizasse do trabalho sem a necessidade de formalização empregatícia.

A título de exemplo, o critério da pessoalidade foi relativizado com o advento da terceirização, tendo em vista a possibilidade de substituição de um trabalhador por outro em atividades secundárias e, mais recentemente, até nas próprias atividades principais da empresa. Com relação à eventualidade, de forma mais recente com o advento da Lei 13.467/2017 foi criada a figura do trabalhador intermitente, prevista no artigo 443, §3º da CLT<sup>44</sup>, aquele que é chamado ao trabalho somente quando da necessidade de serviço, ou seja, quebrando com o princípio básico da continuidade da relação empregatícia e do trabalho não-eventual. A mesma figura do trabalhador intermitente quebra com o conceito da onerosidade, tendo em vista que não haverá uma contraprestação fixa mensal ou ao menos previsível, mas única e exclusivamente quando do trabalho, que pode ocorrer ou não, de acordo com a demanda do empregador<sup>45</sup>.

A grande divergência, porém, inclusive na doutrina, reside no conceito de subordinação, que nem sempre é evidente ou objetivamente identificável, sendo o ponto que gera maiores debates quando do reconhecimento ou não da relação de emprego, especialmente a partir da descentralização produtiva e desregulamentação ou flexibilização do sistema econômico, ocorrido em escala global a partir da década de 1970<sup>46</sup>.

---

<sup>42</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2004, p. 52.

<sup>43</sup> GOULART, Rodrigo Fortunato. **Trabalhador autônomo e contrato de emprego**. Curitiba: Juruá, 2012, p. 149.

<sup>44</sup> § 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

<sup>45</sup> COLUMBU, Francesa. O trabalho intermitente na legislação laboral italiana e brasileira. **Revista dos Tribunais, São Paulo**. vol. 984, pp. 277-301, 2017.

<sup>46</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 99.

No Brasil, optou-se por adotar, em sua maioria, o conceito de subordinação jurídica, oriunda do direito italiano que, resumidamente, é caracterizada em uma relação na qual o trabalhador dispõe sua força de trabalho em favor de outra parte contratante, submetendo-se aos critérios de direção deste. O trabalhador fica sob o “comando jurídico” do empregador<sup>47</sup>. A vinculação das partes ocorre, de forma tácita ou expressa, com base no pressuposto de que uma delas (empregador), possui o “poder jurídico de intervir, a qualquer momento, na esfera jurídica do empregado”, desde que respeitados os limites daquele contrato<sup>48</sup>.

Diversos autores defendem que o Direito do Trabalho passa por uma crise, especialmente no que diz respeito à discussão entre subordinação e autonomia dos trabalhadores. As posições são uníssonas ao indicar como pontos indutores desta crise as inovações tecnológicas, a modificação e a descentralização das formas de produção, de globalização e de internacionalização do trabalho, do aumento da competitividade, entre outras causas intimamente ligadas às políticas neoliberais aplicada a partir do final dos anos 1970 em todo o mundo. Seus reflexos nas relações de trabalho foram inevitáveis. Com o aumento da competitividade, buscou-se a redução dos custos produtivos, o que ocasionou um aumento no desemprego, desregulamentação das leis e maior poder à livre negociação, seguido de demandas por flexibilização nas legislações laborais, com reflexos no aumento da jornada de trabalho e outras formas de contratação, como a terceirização de diversas atividades<sup>49</sup>.

Romita entende que não se trata especificamente de uma crise, mas sim de uma “necessidade de adaptação da legislação do trabalho às novas realidades trazidas pelas inovações tecnológicas e pela globalização da economia”. Prossegue o autor indicando que a rapidez das mudanças nas formas de produção, ocorridas a partir da terceira revolução industrial, não foram acompanhadas pelo Direito do Trabalho, especialmente os conceitos de subordinação jurídica e de vínculo empregatício, com o

---

<sup>47</sup>NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 212.

<sup>48</sup>VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 517.

<sup>49</sup>BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2011, p. 67.; CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**. 14.ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Método, 2017, p. 22.; DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 99.; LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 153; NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 74.

aparecimento de diversas outras formas alternativas de trabalho, que prezam pela maior autonomia do trabalhador em relação à empresa e focam especificamente no resultado trazido pelo mesmo<sup>50</sup>.

Nesse sentido, já se percebe de que a insistência em critérios rígidos para estabelecimento do vínculo empregatício, por meio da subordinação jurídica, pode acarretar cada vez mais na redução da área de atuação do Direito do Trabalho. Defende-se a ampliação dos direitos e garantias oriundas da relação empregatícia para outros trabalhadores que não possuem o requisito da subordinação jurídica, mas que são dependentes e hipossuficientes na relação, como em algumas formas de trabalho autônomo. Paralelamente, necessária também a possibilidade de negociações desvinculadas da rigidez empregatícia, para posições como, por exemplo, os diretores de empresa, que muito pouco se assemelham a um empregado e onde a subordinação jurídica é praticamente inexistente<sup>51</sup>.

Em que pese a já destacada importância do trabalho, gênero, para a sociedade e para o desenvolvimento pessoal, nem sempre pode ser visto como uma forma de garantia de acesso aos direitos sociais previstos no artigo 6º<sup>52</sup> da Constituição de 1988. Pelo contrário, pesquisas empíricas demonstram que, não obstante a maior escassez de dados acerca do mercado informal, os trabalhadores nestas condições enfrentam maiores riscos de pobreza, bem como possuem menor produtividade e menor renda do que os trabalhadores inseridos no mercado formal<sup>53</sup>.

Assim, diante da ausência ou redução destas garantias de direitos mínimos encontrada em outras formas de trabalho além do formal, defende-se que não há como se advogar em favor da valorização do trabalho humano, sem que do próprio trabalho não se possa extrair um mínimo de garantias, direitos e segurança ao trabalhador. Para tanto, é importante interceder em favor de novos conceitos, flexíveis e melhores adaptados às

---

<sup>50</sup> ROMITA, Arion Sayão. A crise do critério da subordinação jurídica. **Revista de Direito do Trabalho**, Ano 31, n. 117, pp. 37-59, 2005.

<sup>51</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 154.

<sup>52</sup> Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

<sup>53</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Men and Women in the Informal Economy**. Genebra: OIT, 2018. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_626831.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_626831.pdf)>. Acesso em: 14 dez. 2018, p.1.

rápidas mudanças do mundo atual, para efetivar e ampliar a aplicação do Direito do Trabalho.

Conforme destacado, no presente tópico se buscou estabelecer conceitos básicos que distinguem o trabalho, gênero, da espécie mais comum, o emprego. Esta divisão conceitual é de grande relevância, especialmente tendo em conta o cenário brasileiro atual que se divide em proteção e aplicação das normas trabalhistas apenas aos empregados e, do outro lado, a ausência de qualquer direito laboral e total exclusão da proteção legal aos demais trabalhadores, situação que abrange cerca de 50% da força produtiva nacional. Ainda que evidente o prejuízo destes trabalhadores, conceituados como trabalhadores informais, necessária a análise prévia do setor que estão inseridos e os efeitos negativos da informalidade não só relacionada ao trabalho, mas de um setor como todo, especialmente os efeitos econômicos e sociais para a coletividade, conforme se discutirá no tópico seguinte.

## 1.2 O SETOR INFORMAL E O MERCADO INFORMAL DE TRABALHO

Conforme brevemente demonstrado, esta relevante divisão entre a população economicamente ativa nos setores formal e informal de trabalho é uma realidade especialmente em países em desenvolvimento. No presente tópico se pretende tratar das relações informais de trabalho, suas características e seus efeitos, positivos e negativos, na economia, no desenvolvimento e, sobretudo, sua relevância social.

Chama a atenção o fato de que os autores clássicos que davam destaque às relações laborais, como Marx e, posteriormente, Keynes, não anteviram ou trouxeram para a discussão a existência de relações e de um mercado informal do trabalho, focando e discutindo de forma exclusiva o trabalho assalariado, as relações de emprego<sup>54</sup>.

Assim, as discussões acerca dos setores formal e informal de trabalho podem ser consideradas como recentes. Somente a partir dos anos 1970 é que se encontram trabalhos relevantes tratando do setor informal, especialmente relacionado aos países em desenvolvimento, como a análise do mercado de trabalho de Gana realizado por Hart em

---

<sup>54</sup> BARBOSA, Alexandre de Freitas. **De setor para economia informal: aventuras e desventuras de um Conceito.** Apresentação de Trabalho/Comunicação. Centro de Estudos da Metrópole. 2009. Disponível em: <[http://web.fflch.usp.br/centrodametropole/antigo/v1/texto\\_sem\\_2009\\_barbosa.pdf](http://web.fflch.usp.br/centrodametropole/antigo/v1/texto_sem_2009_barbosa.pdf)>. Acesso em: 14 dez. 2018.

1973. O autor conceitua o trabalho informal como todo aquele realizado em atividades econômicas situadas fora do setor laboral organizado, embora intimamente relacionado ao mesmo, tendo em vista que grande parte das atividades informais impactam diretamente na própria organização do setor formal, como a prática de atividades informais e acessórias de distribuição, transporte e outras atividades terciárias que dependem do mercado formal e vice-versa<sup>55</sup>.

As razões para a informalidade são variadas, mas Mazumdar indica que as principais estão intimamente ligadas com a falta de oportunidades no setor formal de trabalho e, enquanto não encontram um emprego, os trabalhadores buscam o setor informal como fonte alternativa de renda. Por tal motivo, grande parte dos trabalhadores no setor informal podem ser classificados como trabalhadores secundários, ou seja, aqueles que não são os provedores principais de um lar, o que, segundo o autor, explicaria o grande número de mulheres inseridas no mercado informal de trabalho, bem como de jovens e imigrantes<sup>56</sup>.

O tema também foi objeto de abordagem da OIT, quando em 1973 publicou um extenso relatório acerca dos altos índices de desemprego e o baixo nível de renda nos países em desenvolvimento, que analisou especificamente a realidade do mercado laboral do Quênia no início dos anos 1970. O relatório foca em três problemas principais relacionados ao emprego, com ênfase no segundo deles: a dificuldade em obtenção de trabalho que coincida com as expectativas (de remuneração ou de trabalho em si); o baixo nível de renda das atividades laborais, seja empregatícias ou por conta-própria; a baixa produtividade da força laboral deste país<sup>57</sup>. Verifica-se no relatório uma abordagem distinta das tradicionais, que focavam no aumento do emprego como forma de gerar desenvolvimento e reduzir desigualdades, ao passo que busca analisar especificamente a qualidade do trabalho, os níveis de renda gerados por este e especialmente a (falta) de

---

<sup>55</sup> HART, Keith. Informal Income Opportunities and Urban Employment in Ghana. **Journal of Modern African Studies**. vol. 11, n. 1, pp. 61-89, 1973.

<sup>56</sup> MAZUMDAR, Dipak. The Urban Informal Sector. **World Development**, n. 4, pp. 655-679, 1976.

<sup>57</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Employment, incomes and equality: A strategy for increasing productive employment in Kenya**. Genebra: OIT, 1972. Disponível em: <[https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1972/72B09\\_608\\_engl.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1972/72B09_608_engl.pdf)>. Acesso em: 14 dez. 2018, p.1.

oportunidades, defendendo a posição de que simplesmente gerar mais empregos não resolveria o problema, inclusive poderia agravá-lo<sup>58</sup>.

A partir destes trabalhos, o setor informal, suas características e seus impactos, especialmente do ponto de vista econômico, passaram a integrar os estudos e debates acerca do mundo do trabalho, não mais se restringindo ao enquadramento rígido de emprego e desemprego, mas sim abarcando toda estrutura que envolve o mercado de trabalho.

No que diz respeito ao desenvolvimento da matéria na América Latina, importante destaque teve o trabalho de Hernan de Soto, quando trouxe uma análise inovadora em 1986, ao estudar a informalidade na sociedade peruana, indicando que esta é uma resposta à falta de capacidade do Estado em diminuir as desigualdades e unir a população. Desta forma, assim como em outros países, a população peruana “inventou” uma forma de sobreviver à margem destas instituições e sistemas legais<sup>59</sup>.

O estudo do tema na América Latina também foi impulsionado pela criação do Programa Regional de Emprego para América Latina e Caribe – PREALC, que estabeleceu uma motivação para o surgimento da informalidade na América Latina. De acordo com os estudos, o aumento populacional da zona urbana gerou um excedente de mão de obra no mercado de trabalho e o desemprego. Tal situação obrigou a busca de formas de trabalho dissociadas do mercado formal, como meio de subsistência deste excedente laboral<sup>60</sup>.

Em que pese a evolução das pesquisas relacionadas ao setor informal, à época não foi possível se estabelecer um conceito determinado do mesmo, o que se deve em grande parte pela ausência de um trabalho preocupado especificamente na conceituação deste, sendo que as análises se baseavam principalmente na dimensão, composição e origens do setor<sup>61</sup>.

---

<sup>58</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Employment, incomes and equality: A strategy for increasing productive employment in Kenya**. Genebra: OIT, 1972. Disponível em: <[https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1972/72B09\\_608\\_engl.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1972/72B09_608_engl.pdf)>. Acesso em: 14 dez. 2018, p. 3.

<sup>59</sup> DE SOTO, Hernan. **El otro sendero: la revolución informal**. México: Editorial Diana, 1987, p. 283-285.

<sup>60</sup> CERVANTES NIÑO, José Juan; GUTIÉRREZ GARZA, Esthela; PALACIOS, Lylia. El concepto de economía informal y su aplicación en México: factibilidad, inconvenientes y propuestas. **Estudios Demográficos y Urbanos**, vol. 23, n. 1, pp. 21-54, 2008.

<sup>61</sup> CACCIAMALI, Maria Cristina. **Um estudo sobre o setor informal urbano e formas de participação na produção**. 163p. Tese (Doutorado em Teoria Econômica). Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1982. p. 14.

Victor Tokman justifica a falta de um conceito rígido do setor informal em razão da heterogeneidade do mesmo, destacando a existência de diversos segmentos dentro de um mesmo setor. Estão enquadrados dentro de um mesmo setor informal desde empregados domésticos, no sentido daqueles que trabalham para a própria unidade familiar e que produzem pouco ou nenhum retorno financeiro, até os proprietários de pequenos negócios que movimentam uma quantidade significativa de capital<sup>62</sup>.

Uma definição mais recente para o setor informal e que contribui para os fins do presente trabalho é a estabelecida por Braun e Loayza, ao indicar que o setor informal é aquele onde as unidades econômicas não cumprem com uma ou mais determinações legais acerca de tributos e regulamentos, em que pese seu produto seja considerado legal<sup>63</sup>.

No que diz respeito ao setor informal relacionado ao trabalho, com base em estudos estatísticos acerca dos números deste mercado, em 1997 a OIT trouxe diretrizes de conceituação do setor informal, indicando a necessidade de definição do mesmo em termos de unidades produtivas (empresas), nas quais as atividades informais ocorrem, ao invés de focar nas características das pessoas deste mercado ou de suas ocupações. Assim, dentro deste conceito, estariam excluídos os empregados sem a formalidade empregatícia, sem o registro de emprego, desde que incluídos em um mercado formal de trabalho, ao passo que se entende como situações distintas as pessoas empregadas no setor informal, das pessoas empregadas no setor formal, porém sem o devido registro<sup>64</sup>.

Verifica-se que existe uma clara diferenciação entre trabalho informal e setor informal. O setor informal, conforme destacado acima, refere-se à atividade econômica não formalizada, com foco nas empresas. Já o trabalho informal é aquele sem o registro empregatício e/ou que se encontra fora do âmbito legal de proteção aos trabalhadores.

Para fins do presente trabalho, o destaque será dado ao trabalho informal, que de acordo com a OIT, atinge 61,2% dos trabalhadores mundiais, sendo que destes 51,9% estão no setor informal, 6,7% no setor formal e 2,5% em atividades voltadas para o núcleo familiar. Ainda de acordo com o levantamento, na América Latina o número de

---

<sup>62</sup> TOKMAN, Victor. **El sector informal**: quince años después. El Trimestre Económico, p. 513-536, 1987.

<sup>63</sup> BRAUN, Juan.; LOAYZA, Norman. **Taxation, public services and the informal sector in a model of endogenous growth**. Unpublished Working Papers, Harvard University, 1993. p. 514.

<sup>64</sup> HUSSMANS, Ralf. **Informal sector**: statistical definition and survey methods. Genebra: OIT, Dec. 1997. p. 6.

empregados informais (sem o correto registro empregatício), dentro do setor formal, se acentua em comparação à média global<sup>65</sup>.

Assim, brevemente estabelecidos conceitos acerca do setor informal e do mercado informal de trabalho, como debatido acima, é importante destacar quem são estes trabalhadores inseridos no setor informal de trabalho e o que caracteriza os mesmos como trabalhadores informais, de acordo com as análises nacionais e internacionais, conforme será discutido em tópico próprio.

### 1.3 O TRABALHO COMO DIREITO SOCIAL FUNDAMENTAL

Demonstrados conceitos relacionados ao mercado de trabalho, com especial destaque ao setor e ao trabalho informal, suas características e dados que expõe a relevância deste setor para a economia e desenvolvimento do Estado, é importante adentrar aos critérios e discussões jurídicas relacionadas ao gênero trabalho. No presente capítulo buscar-se-á uma conceituação do trabalho como direito social fundamental e suas proteções constitucionais, com fins de se defender uma maior relevância ao trabalho, dissociando sua proteção exclusivamente relacionada à figura formal do vínculo empregatício.

Com o advento da Constituição de 1988, o trabalho foi alçado, constitucionalmente e ao lado de outros direitos, ao patamar de direito social, conforme previsão do artigo 6º. Instaurou-se um Estado Social e Democrático de Direito, no qual os direitos fundamentais, incluídos neste rol os direitos sociais, “integram o cerne do interesse público”, devendo a Administração Pública agir visando a efetivação destes direitos<sup>66</sup>.

No que diz respeito ao enquadramento dos direitos sociais como direitos fundamentais, Ingo Wolfgang Sarlet indica que, em que pese algumas divergências doutrinárias esparsas que questionam esta condição (ou ainda questionem a própria existência de direitos sociais), é majoritária a posição de que os direitos sociais

---

<sup>65</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Men and Women in the Informal Economy**. Genebra: OIT, 2018. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_626831.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_626831.pdf)>. Acesso em: 14 dez. 2018, p. 27-28.

<sup>66</sup> HACHEM, Daniel Wunder. **Tutela administrativa efetiva dos direitos fundamentais sociais**: por uma implementação espontânea, integral e igualitária. 614p. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Direito. Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2014. p. 7.

“comungam do regime de dupla fundamentalidade (formal e material) dos direitos fundamentais”<sup>67</sup>. No âmbito brasileiro, aponta o autor que a Constituição de 1988, em seu artigo 5º, §1º<sup>68</sup>, assegura a aplicabilidade destes direitos fundamentais e, conseqüentemente, dos direitos sociais<sup>69</sup>.

São direitos humanos fundamentais aqueles sem os quais não se viabiliza o desenvolvimento de uma sociedade democrática, vez que possibilitam a vida digna e a inclusão do ser humano na sociedade. Diferem dos direitos humanos em sentido amplo, tendo em vista que estes são reconhecidos independente de uma ordem constitucional que os preveja<sup>70</sup>.

Perez Lugo indica que a relevância atribuída aos direitos fundamentais se justifica pelo fato de representarem “o resultado de um acordo básico das diferentes forças sociais, atingidos a partir de tensões e os correspondentes esforços de cooperação, com o objetivo de atingimento de metas em comum”, são “os pressupostos do consenso sobre o qual se deve edificar qualquer sociedade democrática”. Prossegue o autor defendendo que estes direitos deixaram de ser limites ao exercício do Poder Público (garantias negativas), mas sim definiram o horizonte que se pretende alcançar, transformando-se no “conjunto de valores ou fins que direcionam a ação positiva do Poder Público”<sup>71</sup>.

Tanto é que no Estado brasileiro estes direitos possuem uma garantia constitucional ainda mais ampla, vez que a Constituição de 1988 conferiu-lhes “proteção ampliada contra as ações e as omissões do Poder Público suscetíveis, respectivamente, de extirpá-los do ordenamento ou de inquiná-los de inoperância”<sup>72</sup>.

---

<sup>67</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. Os Direitos Sociais como Direitos Fundamentais: contributo para um balanço aos vinte anos da Constituição Federal de 1988. In: SOUZA NETO, Cláudio Pereira de; SARMENTO, Daniel; BINENBOJM, Gustavo (Org.). **Vinte Anos da Constituição Federal de 1988**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, pp. 163-206, 2009. p. 173.

<sup>68</sup> Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

§ 1º As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata.

<sup>69</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 5. ed., Livraria do Advogado, Porto Alegre, 2006. p. 268.

<sup>70</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 5. ed., Livraria do Advogado, Porto Alegre, 2006. p. 25.

<sup>71</sup> PÉREZ LUÑO, Antonio Enrique. **Los derechos fundamentales**. 8. ed. Madrid: Tecnos, 1995, p. 21-22.

<sup>72</sup> HACHEM, Daniel Wunder. **Tutela administrativa efetiva dos direitos fundamentais sociais**: por uma implementação espontânea, integral e igualitária. 614p. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Direito. Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2014. p. 66.

De acordo com Robert Alexy os direitos se distinguem em prestações de sentido amplo e estrito. Os direitos sociais, em nosso caso expressos na Constituição de 1988, são direitos a prestações em sentido estrito, “direitos do indivíduo, em face do Estado, a algo que, se dispusesse de meios financeiros suficientes e se houvesse uma oferta suficiente no mercado, poderia também obter de particulares”<sup>73</sup>.

Os direitos sociais elencados no artigo 6º, além de já destacados como fundamentais, também “são absolutamente essenciais à concretização do princípio maior da dignidade da pessoa humana”, um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, conforme previsão do artigo 1º da Constituição de 1988<sup>74</sup>.

Inegáveis contribuições para o Direito do Trabalho foram trazidas com o advento da Constituição de 1988, tal qual instituir como fundamento os valores sociais do trabalho, conforme artigo 1º e o direito ao trabalho como direito social previsto no artigo 6º, além de todas as garantias aos trabalhadores empregados previstas no artigo 7º, alcançando a matéria a outro patamar que antes não possuía<sup>75</sup>.

O surgimento dos direitos sociais se vincula à ideia de que somente seria possível efetivar direitos civis e políticos “com a garantia de outra espécie de direitos, capaz de assegurar condições dignas de vida ao indivíduo, entre os quais se incluem o trabalho, a educação, a saúde e a moradia”<sup>76</sup>.

Em especial, ao elevar o trabalho a um direito social, o acesso e a manutenção de uma relação de trabalho se traduzem em um dos principais meios possibilitar o acesso a direitos mínimos e mais básicos constitucionalmente previstos, ou seja, da efetivação dos demais direitos sociais.

Wandelli indica o direito ao trabalho como “o direito social mais essencial e que ao mesmo tempo é talvez o mais inefetivo”<sup>77</sup>. Em sua opinião, o trabalho não está apenas relacionado com a contraprestação à obrigação assumida com a outra parte, mas sim “o exercício de um direito fundamental cuja realização depende de condições que se

---

<sup>73</sup> ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros Editores, 2008, p. 499.

<sup>74</sup> BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. Os direitos sociais dos trabalhadores. In: TANAKA, Sônia Yuriko (coord.) **Direito Constitucional**. São Paulo: Malheiros Editores, pp. 232-271, 2009. p. 238.

<sup>75</sup> HASSON, Roland. **Desemprego e desproteção**. Curitiba: Juruá, 2006, p. 39-40.

<sup>76</sup> BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. Os direitos sociais dos trabalhadores. In: TANAKA, Sônia Yuriko (coord.) **Direito Constitucional**. São Paulo: Malheiros Editores, pp. 232-271, 2009. p. 238.

<sup>77</sup> WANDELLI, Leonardo. **O direito ao trabalho como direito humano e fundamental**: elementos para sua fundamentação e concretização. 443p. Tese (Doutorado). Programa de Pós-Graduação em Direito. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, 2014. p. 5.

referem ao conteúdo da atividade e da organização do trabalho”, como meio para a “realização das necessidades humanas e para a construção da identidade, estabilização da saúde, construção de vínculos de solidariedade e aprendizado ético e político”.<sup>78</sup>

Verificam-se que determinados direitos sociais podem ser exigidos do Estado dentro da garantia de um mínimo existencial, inclusive judicialmente<sup>79</sup>. Existe uma ampla discussão acerca de quais seriam estes direitos, mas certas prestações são mais comumente verificadas, a exemplo do direito de acesso à saúde, exigindo-se do Estado o financiamento de tratamentos e medicações que grande parte das vezes não estão acessíveis nos sistemas básicos de saúde.

No que diz respeito aos direitos trabalhistas, entendidos como fundamentais, há uma previsão de autoaplicabilidade de grande parte dos mesmos, especialmente os previstos no artigo 7º da Constituição de 1988, direitos que “observam um patamar mínimo civilizatório ao trabalhador”<sup>80</sup>.

Entretanto, estes direitos somente se aplicam aos empregados inseridos em uma relação de emprego formal, conforme já debatido, não sendo ampliado a todos os trabalhadores em sentido geral. Ocorre que o direito social previsto no artigo 6º é o direito a um trabalho, a possibilidade de se obter uma colocação no mercado laboral que proporcione condições de subsistência<sup>81</sup>.

Assim, quando a problemática se relaciona com o Direito ao trabalho, à obtenção de um trabalho, conforme levantada por Wandelli, existe uma clara dificuldade de exigir do Estado a efetivação deste direito fundamental, tendo em vista que a criação destes postos de trabalho depende intimamente da atuação privada<sup>82</sup>.

Bobbio também destaca a estreita relação entre o direito ao trabalho e a realização do mesmo, vez que dependente do desenvolvimento (econômico) da própria sociedade, sem a possibilidade de uma solução jurídica para o tema. O problema é encontrado de forma majoritária em países em desenvolvimento, que não possuem

---

<sup>78</sup> WANDELLI, Leonardo Vieira. O direito fundamental ao conteúdo do próprio trabalho: uma reconstrução normativa do direito ao trabalho. **Revista Espaço Jurídico**, vol. 17, pp. 1013-1036, 2016.

<sup>79</sup> BARCELLOS, Ana Paula de. **A Eficácia Jurídica dos Princípios constitucionais**. O princípio da dignidade da pessoa humana. 2 ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2008, p. 75

<sup>80</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 1402-1403.

<sup>81</sup> SILVA, José Afonso da. **Comentário contextual à constituição**. São Paulo, Malheiros, s.d, p. 185.

<sup>82</sup> WANDELLI, Leonardo. **O direito ao trabalho como direito humano e fundamental**: elementos para sua fundamentação e concretização. 443p. Tese (Doutorado). Programa de Pós-Graduação em Direito. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, 2014, p. 28-30

condições econômicas suficientes para efetivação dos direitos sociais, ainda que exista uma previsão legal ou constitucional para os mesmos<sup>83</sup>.

As políticas públicas não podem, ou não conseguem, garantir a efetivação do direito ao trabalho, pelos motivos já expostos, podendo se servir apenas de mecanismos de incentivo à atividade privada para contratar, ou ainda, como formas de proteção social, muitas vezes com benefícios pecuniários, para os trabalhadores em determinada faixa de pobreza e/ou àqueles que recentemente deixaram a formalidade.

Diante da impossibilidade de uma imposição e determinação ao Estado para a garantia e geração de postos de trabalho a todos os seus nacionais, tendo em vista a dependência das relações de trabalho à situação econômica e à particulares, cabe ao Poder Público a avaliação da realidade social, visando a proteção e melhoria das condições dos trabalhadores em sentido amplo, baseadas em um ideal de trabalho decente e de justiça social, seja em relações de trabalho formais, seja em relações de trabalho atualmente marginalizadas.

Desta forma, buscou-se demonstrar no presente tópico que, em que pese o direito ao trabalho estar elencado como um direito fundamental social na Constituição de 1988, a sua efetivação plena não é possível por meio de uma atuação estatal, mesmo que este fosse judicialmente instado a tanto, vez que o trabalho depende diretamente de uma atuação do particular. O Poder Público pode e deve, dentro de uma análise econômica, promover incentivos aos particulares para aumento do trabalho, bem como atuar de forma a promover políticas que garantam direitos mínimos não somente aos trabalhadores formais, mas a todos os trabalhadores inseridos no mercado laboral, visando a promoção do trabalho decente e de uma mínima justiça social, por meio da garantia de um nível básico de estabilidade e segurança nestas relações.

#### 1.4 TRABALHO DECENTE E O DIREITO AO TRABALHO

Ainda que de extrema relevância, não é somente pelo reconhecimento jurídico do trabalho como direito social fundamental que deve ser realizada a abordagem da proteção ao trabalho, mas também com a utilização de critérios e conceitos que tragam

---

<sup>83</sup> BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Trad. Carlos Nelson Coutinho. 7 reimp. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004, p. 25.

esta fundamentalidade para o plano prático. Neste sentido, a discussão relacionada ao trabalho decente e do direito ao trabalho é de suma importância, conforme se pretende demonstrar no presente tópico.

Historicamente, a OIT desenvolveu seus estudos com base nos trabalhadores assalariados do setor formal, empregados, entretanto, ao longo do tempo foi inevitável a necessidade de estudo e interesse por todos os trabalhadores, independentemente de sua formalização empregatícia, abrangendo seu campo de atuação para o mundo do trabalho. Em razão da demanda em ampliar o debate às demais formas de trabalho distantes da formal, no ano de 1999, a Organização formalizou o conceito de trabalho decente, como “o trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, igualdade, segurança e dignidade e livre de qualquer forma de discriminação”, identificando-o, ainda, como “o ponto de convergência entre quatro objetivos estratégicos: a promoção dos direitos fundamentais no trabalho, o emprego, a proteção social e o diálogo social”<sup>84</sup>.

Importante destacar que a conceituação do trabalho decente foi formalizada na mesma época que adotada a “Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho” pela mesma entidade, em um momento de grande discussão acerca do futuro do trabalho e defesa, por parte do mercado, de desregulamentação do trabalho formal, protegido, tendo como motivação o desemprego estrutural acarretado pelos processos de globalização, conforme defendido pelo Consenso de Washington<sup>85</sup>.

Este direcionamento acerca do trabalho decente foi consolidado em 2002, com a apresentação do “Report VI Decent work and the informal economy” perante a 90ª Seção da Conferência Internacional do Trabalho, no qual se tratava das relações entre a economia informal e o trabalho decente. O Relatório apresenta um panorama acerca da economia informal e as razões para o seu crescimento, indica o déficit de trabalho decente

---

<sup>84</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Conferencia Internacional del Trabajo, 87ª reunión**. Memoria del Director General. Ginebra: OIT, 1999. Disponível em: <<https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>>. Acesso em: 14 dez. 2018.

<sup>85</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social**. Ginebra: OIT, 2015. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_467352.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_467352.pdf)>. Acesso em: 14 dez. 2018.

nas relações informais e sugere estratégias para a promoção do trabalho decente tanto na economia formal, quanto informal<sup>86</sup>.

O Relatório deu origem a um documento que adotou uma série de conclusões acerca do trabalho decente e da economia informal, incluindo a discussão do déficit de trabalho decente nas relações informais dentro dos planos de ação da OIT para os próximos anos. Para os fins do presente trabalho, as ações específicas propostas giravam em torno de fornecer alguma proteção legal aos trabalhadores no setor informal no curto prazo, em médio prazo promover a transferência dos trabalhadores do setor informal para a formalidade e, no longo prazo, reduzir a criação de trabalho nos setores informais, prezando pela formalidade desde o início das relações de trabalho<sup>87</sup>.

Assim, ao conceito de trabalho decente e sua promoção, defendida pela OIT, é acrescentada a noção de que todos os trabalhadores, independentemente de sua formalização empregatícia, possuem direitos, merecem “proteção social, voz e representação”<sup>88</sup>.

No âmbito nacional, a promoção do trabalho decente se iniciou em 2003, quando o governo nacional assumiu um compromisso junto à OIT para estabelecer uma Agenda Nacional de Trabalho Decente. Apenas em 2006 foi instituída a referida Agenda, estruturada em um eixo de três prioridades: 1) gerar mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento; 2) erradicar o trabalho escravo e eliminar o trabalho infantil, em especial em suas piores formas; 3) fortalecer os atores tripartites e o diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática<sup>89</sup>. Posteriormente, no ano de 2010 foi lançado o Plano Nacional de Trabalho Decente, que possuía como objetivo principal atuar como instrumento para implementação da Agenda firmada em 2006 e teve como foco “gerar trabalho decente para combater a pobreza e as

<sup>86</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. International Labour Conference, 90, 2002, Genebra. **Decent work and the informal economy**. Genebra: OIT, 133 p., 2002. Disponível em: <<https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-vi.pdf>>. Acesso em: 27 nov. de 2018.

<sup>87</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. International Labour Conference, 90, Genebra. **Resolution concerning decent work and the informal economy**. Genebra: OIT, 10 p., 2002. Disponível em <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/---reloff/documents/meetingdocument/wcms\\_080105.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/---reloff/documents/meetingdocument/wcms_080105.pdf)>. Acesso em: 14 dez. 2018.

<sup>88</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social**. Genebra: OIT, 2015. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms\\_467352.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_467352.pdf)>. Acesso em: 14 dez. 2018.

<sup>89</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Agenda Nacional de Trabalho Decente**. Brasília, 2006. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms\\_226229.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_226229.pdf)>. Acesso em: 25 nov. 2018.

desigualdades sociais”, estabelecendo metas, prazos e estratégias para implementação das três prioridades estabelecidas na Agenda de 2006<sup>90</sup>.

Entretanto, com relação à atuação brasileira e as propostas do Plano Nacional, verifica-se uma clara prevalência pela figura do emprego, em aparente discordância com as pretensões acerca do trabalho decente no conceito da OIT. Em análise mais detalhada das metas e prioridades do Plano citadas anteriormente, verifica-se que as únicas preocupações no tocante às relações de trabalho alheias ao vínculo empregatício tradicional, residem na erradicação de trabalho escravo e infantil, deixando à margem de qualquer política pública os trabalhadores que não estão protegidos por uma relação formal de emprego.

Encontram-se críticas acerca da posição tomada pela OIT ao incluir todas as formas de trabalho na defesa do trabalho decente, vez que ao aumentar seu campo de atuação, acabaria por desproteger o trabalho formal e subordinado, reduzindo a proteção legal aos empregados e incentivando formas de flexibilização e desregulamentação às relações empregatícias, a exemplo do que ocorre nas demais formas de trabalho<sup>91</sup>.

Contudo, esta não é a posição que se entende como mais correta no presente trabalho. Em momento algum se nega a importância do emprego e a necessidade de incentivo ao mesmo, tanto é que esta é uma das bandeiras defendidas pela própria Organização Internacional.

Em sentido contrário, o objetivo da OIT é a integração de todos os trabalhadores dentro de uma proteção legal, independentemente da natureza de seu labor. Fenwick *et al* indicam em seu estudo que um dos valores básicos do Trabalho Decente conforme proposto pela OIT é o reconhecimento de que todos aqueles que trabalham devem possuir direitos<sup>92</sup>.

A limitação de proteção somente aos empregos formais nega a realidade e parece não coadunar com a proposta de trabalho decente defendida pela OIT,

---

<sup>90</sup>ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Plano Nacional de Trabalho Decente**. Brasília, 2010. Disponível em: < [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_226249.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226249.pdf)>. Acesso em: 25 nov. 2018.

<sup>91</sup> MERINO, Lucyla Tellez. **A eficácia do conceito de trabalho decente nas relações trabalhistas**. 216p. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho). Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. p. 5.

<sup>92</sup> FENWICK, Colin; HOWE, John; LANDAU, Ingrid; MARSHAL, Shelley. **Labour and labour-related laws in micro and small enterprises: innovative regulatory approaches**. Genebra: OIT, 2007. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/documents/publication/wcms\\_093618.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_093618.pdf)>. Acesso em: 25 nov. 2018.

especialmente no cenário brasileiro, onde metade da população atua na informalidade e não possui qualquer proteção de direitos laborais.

De forma muito sucinta, Gustavo Filipe Barbosa Garcia indica que o trabalho decente é “aquele que respeita o princípio da dignidade da pessoa humana nas relações trabalhistas”, e, portanto, os “direitos fundamentais do trabalhador”<sup>93</sup>.

Da dignidade da pessoa humana “irradia os vetores justificadores da proteção ao trabalho decente, do ponto de vista teórico e prático, em todas suas formas, seja no emprego seja no trabalho autônomo”. Portanto, não se advoga em favor de um dever do Estado no fornecimento de emprego a todos os seus, mas sim uma proteção do Direito *ao* Trabalho, incluindo-se empregos formais, servidores públicos e todas as demais relações de trabalho anteriormente abordadas, especialmente as não protegidas<sup>94</sup>.

É necessária uma adequação e proteção a novos modelos contratuais e outras formas de trabalho que não encontram proteção atualmente, reconhecendo a mudança das relações de trabalho decorrentes da globalização. A informalidade e trabalhadores à margem de uma proteção mínima “não interessam à ordem econômica e financeira, isto é, é necessário que se desenvolvam medidas que possam inserir o trabalho na sociedade, não excluí-lo, garantindo condições de trabalho decente”<sup>95</sup>.

Verifica-se que toda a previsão constitucional brasileira e das normas internacionais não se limita ao Direito *do* Trabalho, à aplicação dos direitos decorrentes de uma relação jurídica formal de trabalho, mas sim do Direito *ao* Trabalho. É importante realizar uma breve distinção acerca destes dois vieses de abordagem.

O Direito *ao* Trabalho é o direito fundamental social da possibilidade de trabalhar, de possuir um trabalho<sup>96</sup>. Como direito, o trabalho é aquele que “todo ser humano tem de converter a própria atividade em ganho de subsistência pessoal e familiar. O direito ao trabalho está relacionado com o direito à vida e à subsistência”<sup>97</sup>.

---

<sup>93</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Trabalho decente na organização internacional do trabalho e direitos fundamentais sociais no estado democrático de direito. **Revista de Direito Constitucional e Internacional**. vol. 99. pp. 175 – 188, 2017.

<sup>94</sup> AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **O trabalho decente como direito humano: por uma fundamentação teórica com base no pós-positivismo jurídico**. 172p. Dissertação (Mestrado em Direitos Humanos). Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2014. p. 5.

<sup>95</sup> NAHAS, Thereza Cristina. A reforma do direito do trabalho no marco de globalização econômica e dos pactos internacionais. **Revista de Direito do Trabalho**. vol. 176, pp. 55 – 71, 2017.

<sup>96</sup> SILVA, José Afonso da. **Comentário contextual à constituição**. São Paulo, Malheiros, s.d., p. 185.

<sup>97</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do trabalho na Constituição de 1988**. São Paulo, Saraiva, 1989, p. 25.

Já o Direito *do* Trabalho, refere-se ao direito aplicável a um grupo (social, coletivo) que, em razão de sua desigualdade fática em relação a outro, merece proteção especial, ou seja, o grupo dos trabalhadores. Busca a fixação de “um patamar mínimo civilizatório” de igualdade substancial para a convivência civilizatória, com bases na dignidade da pessoa humana<sup>98</sup>.

Verifica-se que na Constituição de 1988 o Direito *ao* Trabalho consta de diversos dispositivos, além da já citada indicação como direito social, também é identificado como fundamento da República Federativa do Brasil no artigo 1º, IV<sup>99</sup> e como fundamento da ordem econômica, no artigo 170, *caput*. No direito internacional, encontra disposição no §1º do artigo 23<sup>100</sup> da Declaração Universal de Direitos Humanos e no artigo 6º<sup>101</sup> do Protocolo adicional ao Pacto de San José da Costa Rica sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais<sup>102</sup>.

Adam Smith já destacava acerca da importância da divisão do trabalho e seus efeitos para os trabalhadores, indicando que “a grande maioria de suas necessidades, ele a satisfaz permutando aquela parcela do produto de seu trabalho que ultrapassa o seu próprio consumo, por aquelas parcelas da produção alheia de que tiver necessidade”<sup>103</sup>.

No mesmo sentido, conforme sustenta Ronaldo Amorim Souza, a valorização do trabalho humano como forma de ascensão social vem desde o Século XVII, com John Locke, indicando o trabalho como causa de riqueza, prosperidade e distinção social. A

---

<sup>98</sup> MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira. O direito do trabalho como instrumento de efetivação da dignidade social da pessoa humana no capitalismo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, vol. 49, n.79, pp.149-162, jan./jun.2009.

<sup>99</sup> Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

<sup>100</sup> Artigo 23

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

<sup>101</sup> Artigo 6 Direito ao trabalho

1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, o que inclui a oportunidade de obter os meios para levar uma vida digna e decorosa por meio do desempenho de uma atividade lícita, livremente escolhida ou aceita.

2. Os Estados Partes comprometem-se a adotar medidas que garantam plena efetividade do direito ao trabalho, especialmente as referentes à consecução do pleno emprego, à orientação vocacional e ao desenvolvimento de projetos de treinamento técnico-profissional, particularmente os destinados aos deficientes. Os Estados Partes comprometem-se também a executar e a fortalecer programas que coadjuvem um adequado atendimento da família, a fim de que a mulher tenha real possibilidade de exercer o direito ao trabalho.

<sup>102</sup> WANDELLI, Leonardo. **O direito ao trabalho como direito humano e fundamental**: elementos para sua fundamentação e concretização. 443p. Tese (Doutorado). Programa de Pós-Graduação em Direito. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, 2014. p. 13.

<sup>103</sup> SMITH, Adam. **A riqueza das nações**: investigação sobre sua natureza e suas causas. São Paulo: Editora Nova Cultura, 1996. p. 81.

posição foi seguida também por Montesquieu ao defender que a pobreza não estava relacionada à pouca posse de bens, mas sim pelo fato de o homem trabalhar ou não<sup>104</sup>.

A centralidade do trabalho como meio de efetivação dos demais direitos sociais é prevista inclusive nos organismos internacionais, a exemplo da Assembleia Geral da ONU que em sua Resolução 34/46 de 1979 indica que: “a fim de garantir cabalmente os direitos humanos e a plena dignidade pessoal, é necessário garantir o direito ao trabalho”.

O trabalho, “dotado de valor social e econômico”, é essencial para a o Estado Democrático de Direito, podendo ser defendida a posição de que um Estado não pode ser considerado como democrático “sem trabalho digno, sem respeito à pessoa humana e ao trabalhador”<sup>105</sup>.

O Direito do Trabalho deve ser aplicado ao “fato social trabalho” e não exclusivamente a uma espécie de trabalho como se extrai da atual legislação brasileira. Exemplos de países desenvolvidos, que serão mais profundamente discutidos adiante, demonstram a constante evolução e a necessidade de adaptação deste Direito à uma sociedade pós-industrial rapidamente mutável e que não mais comporta relações laborais baseadas em conceitos rígidos para sua aplicação<sup>106</sup>.

O que se objetiva é a demonstração de existência de muitas formas de trabalho alheias à relação de emprego como uma realidade, que é de difícil ou até inviável alteração para uma total formalização empregatícia, ao menos não às custas de uma derrocada econômica, tendo em vista a já citada globalização da produção e do trabalho que impede a imposição de um modelo que não esteja adequado às exigências globais.

As mudanças do mercado laboral demandam uma análise profunda, inclusive acerca de princípios laborais anteriormente pensados como imutáveis, o que certamente acarreta em alguma instabilidade e insegurança, seja do ponto de vista legal, seja relacionado à atuação dos juristas<sup>107</sup>. O Direito busca sempre acompanhar, da forma mais

---

<sup>104</sup> SOUZA, Ronald Amorim. **Direito ao trabalho**. São Paulo: LTr, 1985, p. 14.

<sup>105</sup> BERTOLIN, Patricia Tuma Martins; TUPIASSÚ, Alessandra Tourinho. Os direitos sociais trabalhistas como direitos fundamentais na Constituição de 1988, sua eficácia e a proibição do retrocesso social. *In: Seminário Virtual Âmbito Jurídico: Temas do Direito do Trabalho e do Processo do Trabalho*, 2011, Rio Grande. Âmbito Jurídico, vol. 88, 2011.

<sup>106</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 210.

<sup>107</sup> TRINDADE, Washington Luiz da. A perda da posição do direito do trabalho criado pelo Estado. **Revista do Instituto Baiano de Direito do Trabalho**, Ergon, ano XLVI, pp. 190-201, 2002. p. 195.

breve possível, as constantes mudanças ocorridas na vida em sociedade. Contudo, por se tratar de “um pedaço da vida social valorado pelos homens e elevado à categoria de modelo de conduta”, é natural estar sempre “um passo atrás” destas alterações<sup>108</sup>.

Entretanto, a negação desta realidade pode ser mais perversa do que a própria aceitação e busca por alternativas. Para tentar compreender uma realidade atual, não há como se defender um retrocesso aos critérios antigos do Direito do Trabalho, que era inspirado “na concepção de empresa como instituição, com fortes cores autoritárias”, expansionista e que buscava “inserir, em um modelo estereotipado, a grande variedade de formas de exercício do trabalho”<sup>109</sup>.

O Direito do Trabalho também deve atuar como organizador da atividade produtiva e regulador das relações de trabalho em sentido amplo, como gênero, e não voltado somente à espécie empregatícia, tendo em vista seu “importante papel no desenvolvimento, na prosperidade das empresas, na geração de trabalho e na qualidade de vida dos trabalhadores”. As novas formas de prestação de serviços, e as já existentes, porém marginalizadas, devem ser protegidas, entendidas e garantidas, e não simplesmente impedidas sob o manto de uma relação empregatícia com critérios rígidos e incongruentes à atual realidade laboral<sup>110</sup>.

No presente capítulo foram abordados diversos temas relacionados ao trabalho, inicialmente destacando sua importância e essencialidade ao desenvolvimento e manutenção da sociedade capitalista. Posteriormente, realizou-se uma abordagem necessária para distinguir conceitos básicos de trabalho como gênero e suas espécies, visando introduzir o tema seguinte do capítulo: o setor informal.

Estabelecendo-se conceitos e características acerca da realidade das relações informais de trabalho no mercado laboral, destacando sua importância e relevância, especialmente no cenário nacional.

Toda essa análise prévia para destacar a importância da discussão e a realidade instaurada, com vistas a demonstrar que juridicamente há uma clara previsão de

---

<sup>108</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 209.

<sup>109</sup> ROBOTELLA, Luiz Carlos Amorim; PERES, Antonio Galvão. Subordinação estrutural na terceirização de serviços. Subversão Dogmática. *In*: FREDIANI, Yone. (coord.) **A valorização do trabalho autônomo e a livre-iniciativa**. Porto Alegre: Lex Magister, pp. 173-206, 2015. p. 196.

<sup>110</sup> ROBOTELLA, Luiz Carlos Amorim; PERES, Antonio Galvão. Subordinação estrutural na terceirização de serviços. Subversão Dogmática. *In*: FREDIANI, Yone. (coord.) **A valorização do trabalho autônomo e a livre-iniciativa**. Porto Alegre: Lex Magister, pp. 173-206, 2015. p. 196.

proteção ao trabalho, como direito social fundamental constitucionalmente previsto, e a necessidade de trazer esta previsão para a prática, por meio da defesa do trabalho decente e do Direito *ao* Trabalho.

Assim, entendendo-se que estabelecidas as bases conceituais e contextualizada a discussão do presente trabalho, nos próximos capítulos se pretende uma análise da evolução do mercado que levou a esta realidade de trabalho informal e das novas demandas por outras formas de trabalho alheias ao vínculo empregatício, em especial decorrentes da globalização e novas tecnologias, para que, no terceiro e quarto capítulos, possam se apresentar quem são os principais sujeitos excluídos e realizar a apresentação de algumas possíveis soluções, visando o reconhecimento e a busca da inclusão do trabalho, gênero, dentro da proteção e do objeto de aplicação do Direito do Trabalho.

## 2 GLOBALIZAÇÃO E MUDANÇAS ESTRUTURAIS NO MERCADO DE TRABALHO

Conforme demonstrado no capítulo anterior, o mundo do trabalho vem passando por mudanças estruturais que não eram imagináveis até o final dos anos 1970, quando imperavam as relações empregatícias formais. Entretanto, diante da já citada impossibilidade de manutenção e expansão de um sistema protetivo nos moldes do Estado de Bem-Estar Social, o próprio mercado laboral passou a se organizar de forma alheia às previsões legais.

No presente capítulo, objetiva-se apresentar um breve histórico das mudanças ocorridas nas formas de produção que acarretaram em alterações estruturais do mercado de trabalho, seja em relações alheias à proteção legal, a exemplo das relações informais, ou ainda das próprias relações formais de trabalho e a obsolescência de seus critérios objetivos, tal como a crise do critério de subordinação jurídica.

O mundo do trabalho pode ser considerado um sistema complexo, ao passo que, quando analisado como um sistema, verificam-se duas características indissociáveis, é um sistema dinâmico e auto-organizado. Folloni destaca que estas são as características necessárias para a identificação de um sistema complexo, dinâmico no sentido de sistemas “que mudam no tempo, mas mantêm sua identidade diante do ambiente – não fosse assim, deixariam de existir como tais”, e auto-organizados, como os sistemas em que “as mudanças não obedecem a comandos centrais, sejam internos ou externos, capazes de lhes determinarem estrutura e organização”. São sistemas que “evoluem, modificam-se no tempo, sem ninguém no comando”<sup>111</sup>.

Neste sentido, é inevitável reconhecer que a auto-organização e dinamismo do mundo do trabalho trouxe uma demanda por outras formas que não a dualidade trabalho formal-trabalho autônomo. Há uma alteração no modo de utilização do trabalho na atividade produtiva, decorrente de transformações sociais e econômicas recentes<sup>112</sup>.

---

<sup>111</sup> FOLLONI, André. Complexidade, direito e normas jurídicas como emergências. Complexity, law and legal norms as emergencies. **Revista Direito E Práxis**, vol. 8, pp. 905-941, 2017.

<sup>112</sup> BORBA, Joselita Nepomuceno. Configuração jurídica da subordinação e sua importância na requalificação. In: FREDIANI, Yone. (coord.) **A valorização do trabalho autônomo e a livre-iniciativa**. Porto Alegre: Lex Magister, pp. 109-130, 2015. p. 110-111.

O trabalho em si não é modificado, mas sim suas formas de utilização. Conforme já destacado anteriormente, o trabalho é um dos pilares mais importantes do próprio sistema capitalista, sendo que suas alterações, pelo menos em curto prazo, não aparentam ser na essência do próprio trabalho, mas sim nos contornos organizacionais do mesmo.

Zylberstajn indica que o mercado de trabalho formal e o próprio Direito do Trabalho tiveram seu auge no século passado, quando à época a melhor forma de reduzir custos de transação e de coordenação era por meio da internalização dos custos nas empresas e manutenção de longos vínculos empregatícios. A partir dos anos 1970 e especialmente após os anos 1980, o cenário se inverteu, sendo necessária a horizontalização para que as empresas consigam competir no mercado, constituindo as relações informais de trabalho meios de “redução de custos de transação e de coordenação que ocorrem hoje fora da organização”<sup>113</sup>.

Verifica-se, assim, a partir dos anos 1980, um crescimento no número de trabalhadores informais, trabalhadores por conta própria ou autônomos, bem como de trabalhadores inseridos em outras modalidades de trabalho “atípicas”, nas quais se reduz ou até mesmo desaparece o elemento essencial da subordinação, além do grande crescimento no número de relações triangulares de trabalho, como a terceirização e a contratação temporária<sup>114</sup>.

Estas modalidades permanecem em contínuo crescimento e podem ser vistas como uma consequência da concorrência na presente economia global. A reestruturação, flexibilização e desregulamentação das relações laborais permitem ao capital ações práticas mais velozes como resposta a alterações cada vez mais dinâmicas do mercado, especialmente relacionados à redução de custos<sup>115</sup>.

Romita indica que a palavra crise, quando relacionada ao Direito do Trabalho, relaciona-se com a imprestabilidade da legislação atual, diante de um quadro econômico distinto, com encerramento de atividades empresariais, redução do nível real de salário e

---

<sup>113</sup>ZYLBERSTAJN, Helio. Uma interpretação econômica para a crise do paradigma. *In*: FREDIANI, Yone. (coord.) **A valorização do trabalho autônomo e a livre-iniciativa**. Porto Alegre: Lex Magister, pp. 65-72, 2015. p. 70-71.

<sup>114</sup>ROMITA, Arion Sayão. A crise do critério da subordinação jurídica. **Revista de Direito do Trabalho**, Ano 31, n. 117, pp. 37-59, 2005.

<sup>115</sup>HOLZMANN, Lorena. O Trabalhador por Conta Própria no Brasil. **Revista Paranaense de Desenvolvimento - RPD**, Curitiba, vol. 34, n. 124, pp. 119-137, jun. 2013.

do crescimento do desemprego. Assim, entende que “não há crise propriamente dita, mas sim necessidade de adaptação da legislação do trabalho às novas realidades trazidas pelas inovações tecnológicas e pela globalização da economia”<sup>116</sup>.

Assim, diversas formas de flexibilidade são exigidas pelo mercado, em busca de uma “nova política social patronal” visando o enfrentamento desta crise, como por exemplo flexibilidade da produção (automação) e flexibilidade da utilização da força laboral. Neste ponto, especial destaque se dá às novas formas de gestão, acarretando no surgimento de novas formas de prestação de serviços, a exemplo de utilização de autônomos, teletrabalho, além da “exteriorização ou subcontratação” dos serviços demandados pelas empresas<sup>117</sup>.

Brevemente apresentadas as demandas do mercado em formas alternativas e flexibilizadas de trabalho, que devem ser encaradas como uma realidade diante da complexidade do mercado de trabalho que em razão do seu dinamismo, por si só, buscará uma auto-organização para sua sustentabilidade. No presente capítulo buscar-se-á explicar de forma breve quais foram estas mudanças nas formas de produção, bem como seus impactos no mercado laboral.

Pretende-se demonstrar a existência de uma característica em comum nas modalidades alheias ao vínculo empregatício, que constitui o objeto do presente trabalho, qual seja, a falta de proteções legais mínimas aos trabalhadores submetidos a estas formas de trabalho.

No cenário brasileiro a proteção legal ao trabalhador não se encontra disponível a todo e qualquer trabalhador, mas apenas àqueles trabalhadores inseridos em uma relação formal empregatícia. A aplicação dos direitos previstos na CLT e da grande maioria, senão todos, dos dispositivos do artigo 7º da Constituição de 1988 se dá exclusivamente a estes empregados, deixando alheios à proteção do Direito do Trabalho todos os outros trabalhadores que não se encontrem em uma relação formal de emprego.

Como já debatido anteriormente, o número de trabalhadores inseridos em tais relações formais vem sendo reduzido, dando espaço a outros trabalhadores em posições informais ou em novas formas de prestação de serviços que não a relação de emprego.

---

<sup>116</sup> ROMITA, Arion Sayão. A crise do critério da subordinação jurídica. **Revista de Direito do Trabalho**, Ano 31, n. 117, pp. 37-59, 2005.

<sup>117</sup> ROMITA, Arion Sayão. A crise do critério da subordinação jurídica. **Revista de Direito do Trabalho**, Ano 31, n. 117, pp. 37-59, 2005.

Mesmo que assim não o fosse, os próprios trabalhadores que possuem uma vinculação empregatícia enfrentam uma redução ou flexibilização de seus direitos, além da ocorrência de uma necessária reavaliação dos próprios critérios que estabelecem o vínculo de emprego, em especial a subordinação jurídica.

Adiante, prossegue-se o estudo do tema abordando de forma específica as já citadas transformações do mercado laboral, para posteriormente avaliar individualmente problemas relacionados aos critérios rígidos da vinculação empregatícia, para que nos próximos capítulos possa se identificar quem são os sujeitos trabalhadores excluídos da proteção legal e, ao final, apresentar hipóteses de melhorias nas condições destes trabalhadores.

## 2.1 A EVOLUÇÃO DA ESTRUTURA PRODUTIVA E SEUS EFEITOS NO MERCADO DE TRABALHO

O modo de produção capitalista teve como seu modelo e pressuposto clássico a subordinação do trabalhador ao detentor dos meios de produção, verticalmente organizados em grandes cadeias produtivas e, decorrente da subordinação, a luta da classe trabalhadora por garantias mínimas à coletividade, que também serviu ao Estado como meio de regulação social.

Com o advento de novas tecnologias, como a eletricidade e a utilização do petróleo como fonte energética, houve um impulso em direção a constantes mudanças nas estruturas de produção e de aumento na industrialização, paralelamente a uma crescente construção dos direitos laborais, especialmente durante e após a Segunda Guerra Mundial<sup>118</sup>.

Ocorre que tal período de ampliação de direitos e uma sociedade fortemente industrial não se sustentou por muito tempo, sendo que por volta da metade dos anos 1970, a recessão atingiu escalas globais, com aumento do desemprego e busca por alternativas de retomada econômica. A partir deste momento, passou-se a questionar e flexibilizar alguns dos pressupostos básicos do Direito do Trabalho, especificamente a função “compensadora”, que busca o equilíbrio de forças em uma relação desigual, e a

---

<sup>118</sup> SILVA, Otavio Pinto e. A nova face do direito do trabalho: tecnologia, desemprego, trabalho autônomo e trabalho informal. **Revista do Advogado** (São Paulo), São Paulo, vol. 25, n.82, pp. 95-103, 2005.

função protetora, a qual procura conferir ao trabalhador “direitos de conteúdo pessoal” e não somente compensação material pelo seu trabalho<sup>119</sup>.

Entre as alterações ocorridas na organização da produção e de gestão empresarial, algumas se destacam e ajudam a explicar os efeitos no mercado de trabalho. Uma das primeiras mudanças foi o abandono de grandes estruturas verticais que abarcavam todas as etapas do processo produtivo, para um modelo que focasse de forma exclusiva no que se considerava essencial para obtenção de lucro e posicionamento no mercado, também chamado de “*core competencies*”. Como consequência deste movimento, a produção de grande parte dos produtos passou a ser deslocada para fora da empresa, em um primeiro momento, processo conhecido como “*outsourcing*” e, posteriormente, para fora do próprio país, em um processo denominado “*offshoring*”. É o fenômeno da descentralização produtiva<sup>120</sup>.

A descentralização produtiva pode ser conceituada como uma forma de organização do processo produtivo de bens ou de prestação de serviços destinado ao mercado de consumo, no qual uma empresa principal “não realiza diretamente determinadas fases ou atividades para alcançar o bem final de consumo, optando por deslocá-las para outras empresas ou pessoas, com quem estabelece acordos de cooperação de diversas formas”. O processo produtivo não é inteiramente realizado na própria empresa, muito menos com seus empregados diretos<sup>121</sup>.

O sistema fordista de produção é substituído pelo sistema toyotista, horizontalizado e sem rigidez, na qual a produção é distribuída para diversos fornecedores de bens e de serviços, cabendo à empresa principal, quando muito a montagem do produto final. Este processo possui íntima relação com a terceira revolução industrial, a revolução

---

<sup>119</sup> VALDES DAL-RÉ, Fernando. La descentralización productiva y la desorganización del derecho del trabajo. **Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica**. N. 2, pp. 79-88, 2001, p. 79-88.

<sup>120</sup> ÁLVAREZ ALONSO, Diego. Labor Law and “Atomization of Work”: Legal Responses to the “Fissured Workplace” in Spain”. In: BLANPAIN, R.; HENDRICKX, F.; NAKAKUBO, H.; ARAKI, T. The Notion of Employer in the Era of the Fissured Workplace. Should Labour Law Responsibilities Exceed the Boundary of the Legal Entity?, **Bulletin of Comparative Labour Relations**, vol. 95, Wolters Kluwer, pp. 145-182, 2017.

<sup>121</sup> No original: “en virtud de la cual una empresa decide no realizar directamente a través de sus medios materiales y personales ciertas fases o actividades precisas para alcanzar el bien final de consumo, optando en su lugar por desplazarlas a otras empresas o personas individuales -que llamaremos empresas auxiliares-, con quienes establece acuerdos de cooperación de muy diverso tipo”. VILLALLÓN, Jesús Cruz. Derecho del trabajo (en sus dimensiones individuales y colectivas) y descentralización productiva. SPAIN. In: **XVIII Congreso Mundial De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad**. Paris, set. 2016.

tecnológica, que trouxe para a organização produtiva os avanços da informática, robótica e telecomunicações<sup>122</sup>.

Esta expansão não seria possível sem os avanços tecnológicos já citados. A facilidade de desenvolvimento deste modo de produção pulverizado se justifica pela difusão da “lógica de redes”, na qual a utilização das tecnologias de informação e telecomunicações permitem a integração e a conexão de processos produtivos fisicamente desconectados. As redes permitem uma flexibilidade no modo de organização da produção e da própria estrutura organizacional da empresa, que pode ser rapidamente configurada de acordo com as necessidades e as demandas do mercado<sup>123</sup>.

O fenômeno da globalização é consequência destas facilidades de comunicação e de interação produtiva, aliada à ascensão do neoliberalismo, com redução de barreiras comerciais, abertura de mercados internos para investimentos privados externos, menor regulação dos mercados, facilitando a formação de um mercado global. As empresas passaram a ter uma maior possibilidade de acesso a bens de produção, o que conseqüentemente acirrou a concorrência e demandou a busca cada vez maior pela redução de custos, com óbvios reflexos no mercado e no Direito do Trabalho<sup>124</sup>.

Verifica-se como reflexos específicos no Direito do Trabalho, decorrente destas novas demandas derivadas da reorganização produtiva, o entendimento do empregado ou trabalhador como um custo, e, conseqüentemente, como forma de manutenção da competitividade a redução destes custos, diminuindo-se o número de empregados, os salários, alternando as formas de contratação e flexibilizando a jornada de trabalho<sup>125</sup>.

O temor de que as novas tecnologias substituiriam o trabalhador, acarretando em altos índices de desemprego sempre existiu, sendo levantado em todas as revoluções tecnológicas do século XX. Entretanto, em que pese algumas ocorrências de desemprego em curto prazo e em determinadas áreas específicas que eram mais afetadas pela

---

<sup>122</sup> ROMITA, Arion Sayão. A crise do critério da subordinação jurídica. **Revista de Direito do Trabalho**, Ano 31, n. 117, pp. 37-59, 2005.

<sup>123</sup> CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. Trad. Roneide Venâncio Majer. 6.ed. Vol. I. São Paulo: Paz e Terra, 2002, p. 108.

<sup>124</sup> GONÇALVES, Reinaldo. **O Nó Econômico**. Editora Record, Rio de Janeiro: 2002, p. 22-25.

<sup>125</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 75.

inovação, esta situação nunca foi permanente, sendo que novos empregos eram rapidamente criados, abrindo espaço para os trabalhadores substituídos<sup>126</sup>.

Entretanto, a partir da segunda metade do Século XX, as mudanças passaram a ocorrer nas formas de como se dão as relações de trabalho, com precarização e flexibilização de direitos, o que já vem ocorrendo nos últimos anos, em um movimento global de dispersão dos postos de trabalho para empresas terceirizadas e descentralizadas da atividade principal.

O modelo rompe com o padrão clássico de unidade de produção, base do Direito do Trabalho, acarretando o “fracionamento das empresas”, deixando trabalhadores antes numerosos e próximos, agora dispersos e em pequenos nichos sem a mesma representatividade, acarretando em uma rápida redução de direitos. Este fenômeno é agravado pelas tecnologias que permitem o trabalho remoto e sem vinculação a um empregador específico, as denominadas “empresas em rede e virtuais”, que não demandam a presença física do trabalhador<sup>127</sup>.

A globalização da economia e dos meios de produção, com destaque ao advento de tecnologias disruptivas, a robotização dos postos de trabalho, especialmente no setor industrial e a descentralização produtiva, acarretaram em políticas de flexibilização dos direitos trabalhistas, com uma “acentuada desregulação, informalização e desorganização do mercado de trabalho”<sup>128</sup>.

Verifica-se uma alteração na própria matriz produtiva, nascendo uma sociedade pós-industrial, que possui como uma de suas características a redução dos empregos na indústria e redistribuição destes para outras áreas, especialmente a de serviços, o surgimento de novas profissões que sequer poderiam ser imaginadas anteriormente, além de rápidas mudanças na própria estrutura e organização empresarial<sup>129</sup>.

Rifkin indica que esta fase é marcada pela entrada das máquinas nas áreas que antes eram dominadas apenas pela mente humana, como atividades administrativas, de

---

<sup>126</sup> FORD, Martin. **Rise of the robots: technology and the threat of a jobless future**. New York: Basic Books, 2015, p. “x”.

<sup>127</sup> FREDIANI, Yone. Relações de trabalho no terceiro milênio e seus reflexos no mercado de trabalho. *In*: FREDIANI, Yone. (coord.) **A valorização do trabalho autônomo e a livre-iniciativa**. Porto Alegre: Lex Magister, pp. 285-296, 2015. p. 286.

<sup>128</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 99.

<sup>129</sup> CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. Trad. Roneide Venâncio Majer. 6.ed. Vol. I. São Paulo: Paz e Terra, 2002, p. 267.

coordenação, trabalhos eminentemente intelectuais, afetando diretamente a disponibilidade de trabalho para os indivíduos, o que não ocorria anteriormente, quando a robotização afetava apenas trabalhos braçais ou manuais<sup>130</sup>.

Nos últimos dez anos, sucederam-se grandes alterações na própria sociedade, alavancadas pelo advento de tecnologias que viraram parte do dia-a-dia dos indivíduos. A inserção destas tecnologias no cotidiano, obviamente foi introduzida também na atividade econômica, ao ponto de atualmente já se admitir que o mundo já adentrou à quarta revolução industrial, mudando de forma drástica e rápida também as relações de trabalho<sup>131</sup>.

O termo quarta revolução industrial foi popularizado por Klaus Schwab, que defende que esta revolução se iniciou junto com o Século XXI, possuindo bases na revolução digital, “que alterará profundamente a maneira como vivemos, trabalhamos e nos relacionamos”<sup>132</sup>. Schwab também indica que estas mudanças nas formas de trabalho como conhecemos hoje, poderão ser até menos bruscas do que mudanças já ocorridas anteriormente, como por exemplo à época da Revolução Industrial, entretanto, terão como principal característica uma velocidade muito maior no desaparecimento e surgimento de novas profissões<sup>133</sup>.

Pela primeira vez na história, as máquinas deixaram de ser uma ferramenta de trabalho que visavam o aumento da produtividade dos humanos, transformando-se elas próprias em “trabalhadores” e ocupando os postos de trabalho e atividades que antes demandavam a atuação de um indivíduo.

Ocupações que há poucas décadas possuíam um papel central no mercado se tornaram rapidamente obsoletas e até extintas. As razões que acarretam essa rápida mutabilidade do cenário laboral são muitas, entretanto, todas estão ligadas por alguns pontos centrais, como as já citadas evoluções tecnológicas (na sociedade e na produção)

---

<sup>130</sup>RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos**. Trad. Ruth Gabriela Bahr. São Paulo: Makron Books, 1996, p. 5.

<sup>131</sup> AIRES, Regina Wundrack; KEMPNER-MOREIRA, Fernanda; FREIRE, Patrícia de Sá. Indústria 4.0: competências requeridas aos profissionais da quarta revolução industrial. *In: Anais do VII Congresso Internacional de Conhecimento e Inovação*. Foz do Iguaçu/PR. (ciKi), vol. 1, 2017.

<sup>132</sup> SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Trad. Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016, p. 16

<sup>133</sup> SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Trad. Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016, p. 58

e o mundo globalizado que tanto do ponto de vista social e, principalmente, comercial, facilitaram o rápido intercâmbio de informações e alocação de recursos<sup>134</sup>.

Por outro lado, o cenário pode ser menos apocalítico do que aparenta. Conforme destacam Frey e Osborne os equipamentos computacionais dependem de uma programação específica e, até o presente momento, por serem baseados em programações desenvolvidas por humanos, que necessitam de especificações e previsibilidades, verifica-se que nem todas as atividades humanas de ordem intelectual podem ser substituídas por máquinas. Por outro lado, também é possível derivar um aumento exponencial em postos de trabalho relacionado a áreas que há poucos anos atrás eram menos exploradas, como programação e engenharia computacional<sup>135</sup>.

Conforme indicado, as recentes transformações tecnológicas vêm acarretando uma transferência dos postos de trabalho da indústria para outros setores, especialmente o de serviços, nos quais a robotização e os adventos tecnológicos ainda não foram capazes de substituir o capital humano.

Neste sentido, o chamado Relatório Supiot foi um dos estudos pioneiros acerca desta mudança nas formas de organização do trabalho e do próprio futuro do trabalho. A pedido da Comissão Europeia, foi designado um grupo de especialistas, liderados pelo francês Alain Supiot, com a missão de conduzir um levantamento acerca do futuro do trabalho e do Direito do Trabalho dentro da União Europeia<sup>136</sup>.

Dentre outras diversas análises e conclusões que foram levantadas pelo grupo, há uma indicação de três razões para o surgimento de outras formas de trabalho e pelas quais as relações tradicionais de vínculo empregatício vêm perdendo espaço: a) o aumento das qualificações e de habilidades/competências dos trabalhadores; b) o aumento da competição em mercados cada vez mais abertos; e c) a evolução cada vez mais rápida

---

<sup>134</sup> WRIGHT, James Terence Coulter; SILVA, Antonio Thiago; SPERS, Renata Giovinazzo. O mercado de trabalho no futuro: uma discussão sobre profissões inovadoras, empreendedorismo e tendências para 2020. **RAI: Revista de Administração e Inovação**, vol. 7, pp. 174-197, 2010.

<sup>135</sup> FREY, Carl Benedikt.; OSBORNE, Michael. The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?. **Technological Forecasting and Social Change**. Elsevier, vol. 114(C), pages 254-280, 2017.

<sup>136</sup> SUPIOT, Alain (Coord.). **Transformation of labour and future of labor law in Europe**. 1998. Disponível em: <[http://www.metiseurope.eu/content/pdf/n8/15\\_supiotreport.pdf](http://www.metiseurope.eu/content/pdf/n8/15_supiotreport.pdf)>. Acesso em: 24 nov. 2018.

com que o progresso técnico vem ocorrendo, especialmente em áreas de informação e de comunicação<sup>137</sup>.

As questões relacionadas às mudanças dos mercados e ao progresso técnico foram anteriormente discutidas. Entretanto, de forma muito resumida, é necessária uma análise das transformações ocorridas do ponto de vista do indivíduo trabalhador, do aumento de suas qualificações e competências, e de como esta mudança ocorreu de forma brusca.

Atividades antes braçais ou especializadas em determinadas atividades, que eram “parte imprescindível do processo produtivo”, não são mais suficientes para a manutenção destes trabalhadores no mercado de trabalho, sendo demandado um empregado “polivalente”, que desenvolva diversas atividades<sup>138</sup>.

Verifica-se que a habilidade de adaptação dos indivíduos relacionado a exigências das empresas com relação às capacitações dos profissionais que com elas se relacionam, sejam empregados ou outras formas de prestadores de serviços, é essencial, não somente com foco nas próprias estruturas, mas sim nos indivíduos inseridos nestas relações e os efeitos sobre os mesmos.

Estudos recentes evidenciam que trabalhadores com alta qualificação profissional vêm descendo na escala produtiva, para ocupar funções e trabalhos originalmente ocupados por pessoas com menor qualificação profissional. Conseqüentemente, profissionais menos capacitados passam a ocupar posições que demandam ainda menor qualificação, ou pior, ficando sem qualquer possibilidade de recolocação no mercado de trabalho<sup>139</sup>.

Os computadores estão cada vez melhores em aprender habilidades antes exclusivas de humanos, especialmente em trabalhos rotineiros e previsíveis. Principalmente os trabalhos mais simples, antes ocupados por jovens em primeiros empregos, vêm gradativamente sendo substituídos por máquinas, fazendo com que estes

---

<sup>137</sup> SUPIOT, Alain (Coord.). **Transformation of labour and future of labor law in Europe**. 1998. Disponível em: <[http://www.metiseurope.eu/content/pdf/n8/15\\_supiotreport.pdf](http://www.metiseurope.eu/content/pdf/n8/15_supiotreport.pdf)>. Acesso em: 24 nov. 2018.

<sup>138</sup> FREDIANI, Yone. Relações de trabalho no terceiro milênio e seus reflexos no mercado de trabalho. In: FREDIANI, Yone. (coord.) **A valorização do trabalho autônomo e a livre-iniciativa**. Porto Alegre: Lex Magister, pp. 285-296, 2015. p. 286.

<sup>139</sup> FREY, Carl Benedikt.; OSBORNE, Michael. The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?. **Technological Forecasting and Social Change**. Elsevier, vol. 114(C), pages 254-280, 2017.

jovens com diplomas de ensino superior tenham que buscar colocação no mercado de trabalho em atividades que sequer exijam a qualificação que possuem, pela falta de opções no mercado desejado<sup>140</sup>.

As qualificações necessárias para os profissionais no mercado de trabalho atual estão constantemente sendo alteradas. Algumas qualificações anteriores podem se tornar totalmente obsoletas em um curto período de tempo, sendo necessário que os profissionais busquem a todo o tempo uma rápida adaptação e absorção de novos conhecimentos<sup>141</sup>.

Recentes estudos demonstram que, no cenário atual, as qualificações mais buscadas nos profissionais desta quarta revolução industrial são: criatividade, inovação, comunicação, solução de problemas e conhecimentos técnicos. Para a obtenção de tais qualificações, somente as formações acadêmicas tradicionais não são suficientes<sup>142</sup>.

Verifica-se que há uma clara mudança de característica das qualificações buscadas. Anteriormente, as empresas procuravam profissionais com maiores qualificações técnicas, entretanto, as qualificações ora buscadas demonstram uma importância também de qualificações sociais, a exemplo de inteligência emocional, técnicas de persuasão e capacidade de ensinar outros profissionais<sup>143</sup>.

É importante identificar a quem cabe fornecer as qualificações necessárias a estes profissionais. Pesquisas sugerem que as próprias empresas deveriam investir na formação de seus trabalhadores, internalizando o processo de aprendizagem destas qualificações por elas requeridas, visando um melhor resultado para as companhias<sup>144</sup>.

Entretanto, diante de um cenário de redução nos postos de trabalho, alto desemprego, mão de obra qualificada assumindo posições inferiores pela simples necessidade de um emprego, alta concorrência para as poucas vagas disponíveis, entre

---

<sup>140</sup> FORD, Martin. **Rise of the robots: technology and the threat of a jobless future**. New York: Basic Books, 2015, p. "xv".

<sup>141</sup> WORLD ECONOMIC FORUM. The future of jobs: employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution. **Global Challenge Insight Report**. Geneva: World Economic Forum, 167 p., 2016.

<sup>142</sup> AIRES, Regina Wundrack; KEMPNER-MOREIRA, Fernanda; FREIRE, Patrícia de Sá. Indústria 4.0: competências requeridas aos profissionais da quarta revolução industrial. *In: Anais do VII Congresso Internacional de Conhecimento e Inovação*. Foz do Iguaçu/PR. (ciKi), vol. 1, 2017.

<sup>143</sup> WORLD ECONOMIC FORUM. The future of jobs: employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution. **Global Challenge Insight Report**. Geneva: World Economic Forum, 167 p., 2016.

<sup>144</sup> AIRES, Regina Wundrack; KEMPNER-MOREIRA, Fernanda; FREIRE, Patrícia de Sá. Indústria 4.0: competências requeridas aos profissionais da quarta revolução industrial. *In: Anais do VII Congresso Internacional de Conhecimento e Inovação*. Foz do Iguaçu/PR. (ciKi), vol. 1, 2017.

outras razões, aparentemente não haveria nenhum interesse das empresas em investir no aprimoramento de seus profissionais.

A razão para tal constatação é que o próprio excedente de mão de obra já supriria a necessidade de treinamento, tendo em vista que os trabalhadores são instados a buscar constante aperfeiçoamento profissional, de acordo com os anseios do mercado, para conseguir permanecer dentro do próprio mercado laboral.

Bauman aponta que os indivíduos cada vez mais são tratados como produtos, inclusive no que diz respeito ao trabalho, ao passo que há um claro incentivo para que os mesmos busquem adquirir habilidades profissionais, por conta própria, para garantir sua “vendabilidade” e a própria permanência no mercado de trabalho, sob pena de, assim como um produto qualquer, serem descartados por sua obsolescência<sup>145</sup>.

Esta breve digressão acerca do papel que o próprio indivíduo deve desempenhar para manutenção no mercado de trabalho é de extrema importância para a discussão travada no presente trabalho.

A referida transferência dos custos de aprendizagem e desenvolvimento profissional aos trabalhadores, que passam a atuar como empresas, aliada às estruturas organizacionais cada vez mais dinâmicas dos tomadores de serviços, acarreta em uma crescente necessidade por buscas de formas alternativas de trabalho, impulsionadas por estas novas tecnologias, em um movimento de redução cada vez mais acentuada nos postos formais de trabalho.

Assim, passa-se a questionar o papel do Direito do Trabalho, no sentido de uma relação protetiva do empregado para com um empregador, de trabalho subordinado, dada a alteração do “perfil das relações entre empregados e empregadores”, devido à “nova realidade empresarial que busca e disputa no mercado global maior eficiência, produtividade e redução de custos”<sup>146</sup>.

Na sociedade atual, o trabalhador não se obriga tão somente a dispor de sua força de trabalho e ficar subordinado às ordens do empregador. Para o empregador, a atividade do trabalhador deixou de ter a mesma relevância que possuía anteriormente, havendo muito mais preocupação com o resultado entregue, do que a atividade em si.

---

<sup>145</sup> BAUMAN, Zigmunt. **Vida para o consumo**: a transformação das pessoas em mercadoria. Trad. Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2008, p. 17.

<sup>146</sup> FREDIANI, Yone. Relações de trabalho no terceiro milênio e seus reflexos no mercado de trabalho. *In*: FREDIANI, Yone. (coord.) **A valorização do trabalho autônomo e a livre-iniciativa**. Porto Alegre: Lex Magister, 285-296, 2015. p. 287.

Esta é a característica das novas relações de trabalho: uma maior autonomia do prestador de serviços, que cada vez menos restará qualificado como empregado, visando o desenvolvimento de toda a cadeia produtiva, cada qual com seu leque de atribuições para se atingir o resultado esperado<sup>147</sup>.

O ordenamento jurídico nacional se encontra cada vez mais afastado da realidade, que exige um Direito do Trabalho modificado, que permita a utilização de outras modalidades contratuais (e não reconhecê-las como fraude), vez que o Direito do Trabalho cada vez mais se direciona para “menor incidência do contrato de trabalho e maior aproveitamento da mão de obra existente por meio de modalidades contratuais várias”, que permitam o trabalhador o direito *ao* trabalho e não a um emprego<sup>148</sup>.

A noção clássica de empresa com grandes estruturas de cadeias de comando e hierarquia definida está sendo substituída por uma forma distinta, em rede e territorialmente dispersa, o que acarreta a distribuição de responsabilidades para vários sujeitos, não sendo estes necessariamente empregados, rompendo com “as antigas estruturas de organizações coletivas, proliferando a forma de trabalho autônoma<sup>149</sup>”.

No período pós 2ª Guerra Mundial até a segunda metade dos anos 1970 o Direito do Trabalho passava por um processo de expansão, com avanço na conquista de direitos, progresso social e fortalecimento dos sindicatos. Entretanto, com a já mencionada crise na segunda metade da década de 1970, iniciou-se um movimento contrário, de retração, o que é facilmente verificável pelo crescimento no número de trabalhadores informais, autônomos, bem como o aumento na demanda de formas flexíveis de contratação, “formas triangulares de relação de emprego” e de contratos “atípicos”<sup>150</sup>.

Como exemplo destas novas formas de contratação se pode identificar “o teletrabalho, o trabalho à domicílio, o trabalho em rede, os centros de atendimento ao consumidor que operam fora do ambiente físico das empresas e não raras vezes fora do

---

<sup>147</sup>RODRIGUES, Bruno Alves. Novo paradigma de subordinação na relação de emprego. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3. Região**, vol. 69, pp. 57-74, 2004.

<sup>148</sup>FREDIANI, Yone. Relações de trabalho no terceiro milênio e seus reflexos no mercado de trabalho. *In*: FREDIANI, Yone. (coord.) **A valorização do trabalho autônomo e a livre-iniciativa**. Porto Alegre: Lex Magister, p. 285-296, 2015. p. 288.

<sup>149</sup>NAHAS, Thereza Cristina. Considerações a respeito da relação de trabalho: a questão do trabalho semidependente e da subordinação estrutural. *In*: FREDIANI, Yone. (coord.) **A valorização do trabalho autônomo e a livre-iniciativa**. Porto Alegre: Lex Magister, pp. 271-284, 2015. p. 282.

<sup>150</sup>ROMITA, Arion Sayão. A crise do critério da subordinação jurídica. **Revista de Direito do Trabalho**, Ano 31, n. 117, pp. 37-59, 2005.

país de origem”, além de “contratos atípicos”, que dão maior flexibilidade na própria seleção de prestadores de serviços qualificados e que atendam a necessidades específicas. Tal situação também permite ou leva os trabalhadores a “exercerem suas atividades simultaneamente a diversas empresas sem qualquer vínculo de subordinação ou exclusividade”<sup>151</sup>.

Mannrich indica que a legislação trabalhista atual ficou inadequada como forma de proteção ao trabalhador, vez que construída “com base em concepções ultrapassadas voltadas à grande empresa”, não abarcando as novas formas legítimas de trabalho (quando não realizadas com intuito de fraude)<sup>152</sup>.

O papel primordial do Direito do Trabalho não deve ser visto como a pura e simples proteção do emprego, mas sim sua função de mediador de conflitos sociais dentro do desenvolvimento da sociedade capitalista. A nova organização produtiva e empresarial não mais se utiliza dos mesmos processos que serviram de base para edificação do Direito do Trabalho. Referidas mudanças, em especial a descentralização produtiva, “está causando uma desconstrução dos tipos sociais tratados pelo já secular ordenamento laboral como protótipos normativos dos sujeitos das relações jurídicas laborais”<sup>153</sup>.

Neste sentido, não há como o Direito do Trabalho enfrentar essas modificações estruturais do mercado, vez que já estabelecidas, sendo necessária a adaptação do próprio Direito à realidade posta, seja por meio de propostas legislativas, seja por meio de políticas públicas por parte do executivo. Conforme indicado por Nahas, “é imprescindível que se entenda o novo modelo, reconhecendo-se que a não compreensão destes novos tipos viabiliza a insegurança jurídica e uma ausência de proteção absoluta”<sup>154</sup>.

Finaliza indicando a necessária “inserção de trabalhadores marginalizados, respeitando-se as formas contratuais autônomas e subordinadas”. Não se pode presumir a ilegalidade ou fraude de toda e qualquer contratação alheia ao vínculo empregatício pela

---

<sup>151</sup> FREDIANI, Yone. Relações de trabalho no terceiro milênio e seus reflexos no mercado de trabalho. *In*: FREDIANI, Yone. (coord.) **A valorização do trabalho autônomo e a livre-iniciativa**. Porto Alegre: Lex Magister, pp. 285-296, 2015. p. 288

<sup>152</sup> MANNRICH, Nelson. Tendências atuais relativas ao âmbito pessoal do direito do trabalho em Portugal, Espanha e Brasil. **Revista de Direito do Trabalho**. vol. 130. pp. 202-243, 2008.

<sup>153</sup> VALDES DAL-RE, Fernando. La descentralización productiva y la desorganización del derecho del trabajo. **Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica**. N. 2, pp. 79-88, 2001, p. 79-88.

<sup>154</sup> NAHAS, Thereza Cristina. Considerações a respeito da relação de trabalho: a questão do trabalho semidependente e da subordinação estrutural. *In*: FREDIANI, Yone. (coord.) **A valorização do trabalho autônomo e a livre-iniciativa**. Porto Alegre: Lex Magister, pp. 271-284, 2015. p. 283.

simples falta de enquadramento jurídico adequado. A atuação do Estado deve ser pautada na procura de modelos que possam dispensar a estes trabalhadores uma tutela jurídica adequada, combatendo o trabalho precário e buscando a inclusão destes, principalmente, na proteção previdenciária e de assistência social<sup>155</sup>.

No mesmo sentido, Nelson Mannrich destaca que o maior desafio do Direito do Trabalho e de suas legislações atualmente é “adaptarem-se às mudanças do mercado na velocidade das mudanças tecnológicas, sem perderem sua eficácia”. Destaca ainda a necessidade de ampliação da atuação do Direito laboral para enfrentar desafios gerados pelas mudanças anteriormente citadas, como o aumento do trabalho informal e outras formas de trabalho degradantes que ainda precisam ser eliminadas<sup>156</sup>.

As legislações estrangeiras, em especial as europeias, já compreendendo esta realidade, passaram por adaptações, conforme será demonstrado em tópico próprio no decorrer do trabalho, reconhecendo novas formas de trabalho, como o parassubordinado e visando a inclusão destes trabalhadores cada vez mais numerosos dentro de alguma forma de enquadramento jurídico, para que deste se possa extrair uma previsão de respeito aos princípios do trabalho decente e do Direito *ao* Trabalho.

Em que pese posições contrárias, que buscam a ampliação dos requisitos para reconhecimento do vínculo empregatício, conforme restará demonstrado no próximo capítulo, há de se ter muita cautela quando toda e qualquer modificação legal é tratada como retrocesso social ou retirada de direitos. A sociedade se alterou, e os pressupostos basilares do Direito do Trabalho, calcados na relação dualista entre empregado e empregador, não mais comportam a realidade atual.

A flexibilização de direitos e proposta de reconhecimento e proteção legal de outras formas de trabalho que não a relação empregatícia não deve retirar direitos dos trabalhadores e acarretar em retrocesso social, pelo contrário, deve ser pautada em apresentar uma alternativa à realidade posta, que cada vez mais deixa trabalhadores à margem, em relações laborais sem qualquer segurança ou direito garantido.

No presente tópico se buscou demonstrar brevemente as alterações sofridas em decorrência da globalização e dos reordenamentos empresarial e produtivo, bem como

---

<sup>155</sup> NAHAS, Thereza Cristina. Considerações a respeito da relação de trabalho: a questão do trabalho semidependente e da subordinação estrutural. *In*: FREDIANI, Yone. (coord.) **A valorização do trabalho autônomo e a livre-iniciativa**. Porto Alegre: Lex Magister, pp. 271-284, 2015. p. 283.

<sup>156</sup> MANNRICH, Nelson. Tendências atuais relativas ao âmbito pessoal do direito do trabalho em Portugal, Espanha e Brasil. **Revista de Direito do Trabalho**. vol. 130. pp. 202-243, 2008.

seus impactos no mercado de trabalho e, em especial, no modo como se passou a desenvolver o trabalho.

Estas alterações no modo de desenvolvimento do trabalho passam necessariamente pela avaliação dos critérios para reconhecimento do vínculo empregatício, que aparentemente não se adequam mais à realidade do mercado laboral contemporâneo, em especial diante das mudanças estruturais que impactam diretamente no conceito de subordinação jurídica, conforme restará demonstrado adiante.

## 2.2 OBSOLESCÊNCIA DO CRITÉRIO DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA

Antes de se adentrar especificamente às formas de trabalho alheias ao vínculo empregatício, é importante demonstrar que mesmo a vinculação empregatícia tradicional, pautada em âmbito nacional pelo preenchimento dos requisitos previstos no artigo 3º da CLT, encontra-se em progressiva transformação, especialmente no que diz respeito aos próprios requisitos elencados pela legislação laboral.

No presente tópico se questionam os pressupostos rígidos de reconhecimento de uma relação empregatícia diante das já citadas transformações do mercado laboral, com especial destaque à aparente obsolescência do critério de subordinação jurídica.

De forma muito breve, vez que se trata de tema extensamente já debatido, é necessário indicar os requisitos previstos no artigo 3º da CLT e que enquadram o trabalhador como empregado. Dispõe o supracitado artigo que empregado é “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Importante destacar que esta é a redação original do Decreto-Lei nº 5.452/1943 que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho, não tendo sofrido nenhuma alteração em sua redação nos mais de 70 anos subsequentes à sua aprovação.

Majoritariamente, a redação do dispositivo legal foi destrinchada em quatro critérios objetivos que deveriam ser cumpridos para o reconhecimento da relação laboral como de emprego, quais sejam: pessoalidade, subordinação, não-eventualidade e onerosidade<sup>157</sup>.

---

<sup>157</sup>BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. rev. CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**. 14.ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Método, 2017, p. 207-208.; p. 286.; DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 283-284.; LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 149;

Ainda, existem posições que incluem, além dos quatro critérios anteriores, também o requisito da alteridade ou ausência de risco do empreendimento, que deve ser suportado pelo empregador, conforme artigo 2º<sup>158</sup> da CLT, não podendo ser transferido ao empregado<sup>159</sup>. Este ponto é importante para a discussão travada no presente trabalho, em especial quando se controverte, por exemplo, a existência de vínculo empregatício entre o prestador de serviços autônomo e seu respectivo tomador.

De qualquer forma, é o artigo 3º da CLT que estabelece a dicotomia entre a aplicação do Direito do Trabalho, inerente à figura do empregado e todas as demais formas de trabalho. A CLT traz a conceituação do empregado e empregador, sendo que as demais conceituações, ainda que reduzidas e não abarquem todas as outras formas de trabalho, são trazidas por leis esparsas, a exemplo dos autônomos, dos avulsos, do representante comercial, entre outros<sup>160</sup>.

Conforme mencionado, a ausência de qualquer alteração na redação do artigo 3º da CLT em mais de 70 anos de existência, ainda que se tratem de conceitos abertos e passíveis de uma reinterpretação hermenêutica de acordo com cada realidade posta, demonstra uma aparente obsolescência dos critérios lá estabelecidos.

A redação do mesmo foi elaborada para um processo produtivo e relações empregatícias de uma sociedade majoritariamente industrial e que se utilizava de processos produtivos fordistas, nos quais havia a internalização de todo o processo, o que, conforme já exposto, não se verifica nas relações de trabalho atuais<sup>161</sup>.

O mundo do trabalho da forma como se conhece hoje suscita um sem número de relações e formas produtivas, inclusive de vínculo empregatício, mas que não se sujeitam aos requisitos rígidos do artigo 3º da CLT, a exemplo de formas de vínculo como

---

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 643.

<sup>158</sup> Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

<sup>159</sup> CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**. 14.ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Método, 2017, p. 286

<sup>160</sup> AZEVEDO, André Jobim de. Relações contemporâneas de trabalho: observações. *In*: FREDIANI, Yone. (coord.) **A valorização do trabalho autônomo e a livre-iniciativa**. Porto Alegre: Lex Magister, pp. 37-50, 2015. p. 43.

<sup>161</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 644.

o teletrabalho, o trabalho internacional, entre outras formas que se distanciam cada vez mais de critérios objetivos para reconhecimento de relações empregatícias<sup>162</sup>.

Assim, entende-se essencial uma abordagem acerca da necessidade de reavaliação dos critérios para caracterização do vínculo empregatício, decorrente de sua aparente obsolescência diante das mudanças cada vez maiores de um mundo do trabalho globalizado. Para tanto, especial destaque será dado ao critério da subordinação jurídica.

Dentre os requisitos necessários ao reconhecimento da relação empregatícia, o que suscita maiores discussões decorrente das transformações dinâmicas no mercado laboral é o da subordinação, vez que é o requisito principal que diferencia o vínculo de emprego das outras formas de prestação de serviços como, por exemplo, o trabalho autônomo<sup>163</sup>.

Nelson Mannrich indica que a subordinação é o “traço fisionômico” do contrato de trabalho, sendo “traço essencial para estabelecer-se, com segurança, a diferença entre o contrato de trabalho e os demais tipos contratuais, especialmente o de prestação de serviços”<sup>164</sup>.

Não são recentes os debates acerca do critério ou conceito de subordinação, ou dependência (termo utilizado pela legislação brasileira), para estabelecimento do vínculo de emprego. Ao longo dos anos, o estudo do critério de subordinação fez surgir diversas teorias para sua conceituação, a exemplo das subordinações técnica, hierárquica e econômica, além da subordinação jurídica.

A subordinação técnica teve origem no Direito Francês, sendo este critério relacionado à superioridade e comando técnico do empregador sobre seus empregados. Entretanto, tal critério foi sendo relegado ao longo dos tempos, tendo em vista a especialização e ausência de controle da empresa sobre todos os processos<sup>165</sup>. A título de exemplo, pode se verificar a contratação de profissionais específicos para realização de tarefas relacionadas à novas tecnologias da informação, alheias ao conhecimento técnico da empresa, mas necessárias para sua manutenção no mercado.

---

<sup>162</sup>AZEVEDO, André Jobim de. Relações contemporâneas de trabalho: observações. *In*: FREDIANI, Yone. (coord.) **A valorização do trabalho autônomo e a livre-iniciativa**. Porto Alegre: Lex Magister, pp. 37-50, 2015. p. 44-45.

<sup>163</sup>DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 294

<sup>164</sup>MANNRICH, Nelson. **A modernização do contrato de trabalho**. São Paulo: LTr, 1998, p. 119.

<sup>165</sup>BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2011, p. 209.

A subordinação econômica teve origem na doutrina alemã e pressupõe a necessidade do trabalhado para subsistência do empregado, colocando-o em condição de economicamente hipossuficiente. Este critério também não se sustentou à época, sob a alegação de que “se baseia em elemento extrajurídico”, vez que o empregado pode possuir plena condição econômica para sua subsistência e não depender do trabalho para tanto<sup>166</sup>.

Assim, o critério que se mostrou mais adaptável para estabelecimento das relações formais de trabalho foi o critério da subordinação jurídica. Este é o critério que decorre do próprio contrato de trabalho, no qual o empregado, ao firmar a contratação junto à empresa, “compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no tocante ao modo de realização de sua prestação laborativa”<sup>167</sup>.

É a condição contrária à autonomia, que pressupõe a independência do prestador de serviço com relação às suas atividades, ao passo que no vínculo de emprego o empregado aceita a sujeição às determinações do empregador e consente em receber ordens relacionadas ao trabalho. É o poder do empregador em estabelecer “como, quando, de que maneira, para quem, de que modo e em que condições deve realizar o trabalho” e inclusive com poder disciplinar, caso não observados tais determinações por parte do empregado<sup>168</sup>.

Baseia-se em um aspecto ativo, o poder de comando do empregador, e um aspecto passivo, o dever de obediência do empregado. É a aceitação desta relação pelo empregado ao dispor a sua energia e força de trabalho em favor do poder de direção e comando do empregador, com dever de obediência às determinações, o qual usufrui da forma que melhor entenda da força laboral contratada<sup>169</sup>.

Assim, o ponto principal que distingue a teoria da subordinação jurídica é o modo de prestação de serviços, a forma como este é desempenhado, com a característica principal de poder de mando e gestão pelo empregador sobre o labor do empregado<sup>170</sup>.

---

<sup>166</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2011, p. 209.

<sup>167</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 297.

<sup>168</sup> AZEVEDO, André Jobim de. Relações contemporâneas de trabalho: observações. *In*: FREDIANI, Yone. (coord.) **A valorização do trabalho autônomo e a livre-iniciativa**. Porto Alegre: Lex Magister, pp. 37-50, 2015. p. 44-45.

<sup>169</sup> GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007. p. 133.

<sup>170</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 654.

O critério de subordinação jurídica foi por muito tempo aplicável sem maiores necessidades de discussão, tendo em vista que era suficiente para englobar todas as relações de emprego estabelecidas durante o período da segunda revolução industrial.

Entretanto, com o advento da terceira revolução industrial e a introdução de tecnologias, da informática, robótica e telecomunicações no processo produtivo, foram superados os métodos produtivos que se baseavam nas teorias tayloristas e na produção fordista. O advento de formas horizontalizadas e flexíveis de produção, o aperfeiçoamento de meios de transporte e comunicação, a facilidade de transferência de capitais e a fragmentação da atividade produtiva, encerram com a facilidade de enquadramento do trabalhador no critério de subordinação jurídica<sup>171</sup>.

As formas de gestão da atividade empresária e produtiva, com novas modalidades de prestação de serviços, exteriorização ou subcontratação de atividades, teletrabalho e crescimento da utilização de serviços autônomos, são exemplos de como o critério da subordinação jurídica não seria mais suficiente para o reconhecimento do vínculo empregatício. Os próprios empregados alteraram sua forma de prestação de serviços, passando a atuar com menor subordinação e maior colaboração, como efetiva parte da empresa e com características próximas da autonomia, sendo o empregador apenas um controlador do processo produtivo<sup>172</sup>.

Trata-se de uma mudança de paradigmas, sendo que do trabalho prestado pelo empregado se verifica a redução cada vez maior da submissão ao poder de mando e gestão do empregador, passando a uma integração aos fins do empreendimento, no qual a empresa possui um papel muito maior de controle amplo do negócio, do que efetivamente de poder hierárquico sobre o empregado e seu trabalho<sup>173</sup>.

Diante destas transformações “econômicas, políticas e sociais” que acarretam em alterações também nas formas de organização do trabalho, “vêm tornando dificultosa a identificação da subordinação, pelo menos como elemento essencial tradicional da caracterização da relação empregatícia”<sup>174</sup>.

---

<sup>171</sup> ROMITA, Arion Sayão. A crise do critério da subordinação jurídica. **Revista de Direito do Trabalho**, Ano 31, n. 117, pp. 37-59, 2005.

<sup>172</sup>ROMITA, Arion Sayão. A crise do critério da subordinação jurídica. **Revista de Direito do Trabalho**, Ano 31, n. 117, pp. 37-59, 2005.

<sup>173</sup>SILVA, Antônio Álvares da. **Co-gestão no Estabelecimento e na Empresa**. São Paulo: LTr, 1991, p. 26.

<sup>174</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 153.

É importante observar neste ponto que não está se generalizando que todas as ocupações perderam ou estão em processo de rompimento com o requisito da subordinação jurídica, ao menos nos moldes anteriormente indicados. Obviamente que ainda existem atividades que normalmente requerem menor instrução e ocorrem em serviços que ainda exigem trabalhos mais manuais do que intelectuais, especialmente no cenário nacional, nas quais a subordinação jurídica e os critérios estabelecidos no artigo 3º da CLT são suficientes para o estabelecimento do vínculo de emprego. Entretanto, conforme observado anteriormente, a evolução da sociedade demandará cada vez menos esse tipo de serviços e a realidade tende ao aumento de relações de trabalho distantes do vínculo de emprego, ao menos com base no conceito da subordinação jurídica.

Robortella defende que o “trabalho subordinado está se revelando insuficiente como centro de gravidade do direito do trabalho”, indicando que o critério da subordinação jurídica como absoluto levou o Direito do Trabalho a reduzir sua característica de proteção em situações de deficiência econômica e precariedade contratual. Como exemplo, cita situações nas quais a subordinação jurídica não dá conta de estabelecer uma relação empregatícia, como em caso de autônomos dependentes, mas, todavia, se aplicam a diretores de grandes empresas nas quais a subordinação é irrisória ou até inexistente<sup>175</sup>.

Tal situação não ocorre somente em âmbito nacional, estando sua discussão espalhada por diversos outros países, especialmente na União Europeia, onde se busca uma proteção do Direito do Trabalho não somente para a espécie emprego, mas sim para todo o gênero trabalho<sup>176</sup>.

Entretanto, no cenário nacional ainda não se encontrou uma alternativa prática para o problema, sendo que as discussões se encontram apenas no âmbito acadêmico, ou ainda, por meio de decisões judiciais.

Neste sentido, algumas teorias acerca da aplicação da subordinação jurídica de forma ampliada foram criadas para dar enquadramento às situações nas quais o critério era insuficiente para a vinculação empregatícia. Destaque-se que estas teorias, como a da

---

<sup>175</sup> ROBORELLA, Luiz Carlos Amorim. Sujeitos da relação de emprego – empregado: espécies. *In*: DUARTE, Bento Herculano. **Manual de direito do trabalho**: estudos em homenagem ao prof. Cássio Mesquita Barros. São Paulo: LTr, pp. 175-190, 1998. p. 181.

<sup>176</sup> BORBA, Joselita Nepomuceno. Configuração jurídica da subordinação e sua importância na requalificação. *In*: FREDIANI, Yone. (coord.) **A valorização do trabalho autônomo e a livre-iniciativa**. Porto Alegre: Lex Magister, pp. 109-130, 2015. p. 116.

subordinação objetiva e da subordinação estrutural, são desdobramentos da própria subordinação jurídica, que ampliam o âmbito de aplicação da mesma.

A teoria da subordinação jurídica objetiva foi trazida por Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena. O autor entende a subordinação como um processo, baseando-se na atividade empresarial como fundamento para a caracterização do vínculo empregatício. A integração da atividade do trabalhador no processo produtivo da empresa, a necessidade da sua prestação para o prosseguimento da atividade empresarial é o que caracterizaria a subordinação objetiva. Destaca o autor que “estende-se a todos aqueles atos de previsão que, sobre trabalho de outrem, impliquem em garantia dos meios de manter-se a regular atividade do processo produtivo ou de troca de bens e serviços”<sup>177</sup>.

Defende a aplicação desta teoria, em razão de que no cenário atual no qual “a exteriorização da subordinação em atos de comando é fenômeno de ocorrência irregular, variável, muitas vezes imperceptível e esses atos sofrem um processo de diluição, até quase desaparecerem, à medida que o trabalho se tecniciza e se intelectualiza”<sup>178</sup>.

Por fim, conceitua a subordinação objetiva, a qual se caracteriza pela integração da prestação de serviços por parte do trabalhador na atividade da empresa: “o conceito de subordinação deve extrair-se objetivamente e objetivamente ser fixado”, por meio da “participação integrativa da atividade do trabalhador na atividade do credor de trabalho”<sup>179</sup>.

Assim, de acordo com a teoria da subordinação objetiva, é a função e as atividades desenvolvidas pelo trabalhador que, caso integrem a própria atividade empresária, contribuam para a produção, prosseguimento, objetivos do negócio que determinam a existência ou não de vínculo empregatício<sup>180</sup>. É o requisito da atividade do trabalhador como “indispensável à atividade da empresa e sempre expectada, passa esta a depender daquela”<sup>181</sup>.

---

<sup>177</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 114 e 116.

<sup>178</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 223.

<sup>179</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 226 e 232.

<sup>180</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de emprego: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico**. 356p. Dissertação (Mestrado em Direito). Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2008. p. 319.

<sup>181</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 229.

É certamente uma mudança considerável em comparação à utilização clássica ou tradicional da teoria da subordinação jurídica, a qual entende pela subjetividade do conceito, “sob o prisma da direção e da fiscalização pelo empregador, e do consequente dever de obediência pelo empregado”<sup>182</sup>.

Entretanto, a subordinação objetiva também carece de critérios mais concretos para sua determinação, ao passo que como critério autônomo não restaria viável ao reconhecimento do vínculo empregatício. A título de exemplo, aplicando a teoria debatida, poderia chegar à conclusão de que um prestador de serviços efetivamente autônomo, que não está subordinado de forma alguma à empresa, sob o qual não há poderando, muito menos disciplinar, poderia ser considerado empregado, pelo simples fato de que do seu trabalho a empresa dependeria para atingimento de determinados resultados.

A crítica é acompanhada pela doutrina e pela jurisprudência europeia que, apesar de considerar válido o critério de subordinação objetiva, não o reconhece como critério autônomo para estabelecimento do vínculo empregatício, podendo ser utilizada apenas quando existentes indícios maiores de uma efetiva subordinação e não somente a mera contribuição do trabalho para a atividade empresária<sup>183</sup>.

Do próprio reconhecimento da dificuldade de aplicação da teoria da subordinação objetiva, Lorena Vasconcelos Porto trouxe a proposição de uma variação desta, que se utilizaria da ideia trazida pela mesma, mas baseado numa ampliação dos seus critérios, teoria esta denominada de subordinação integrativa<sup>184</sup>.

Destaca de início a autora que não se trata de uma tentativa de substituição da conceituação clássica de subordinação jurídica, mas sim um acréscimo ao conceito de subordinação jurídica, na qual o vínculo de emprego seria primeiramente analisado e, caso não verificado, deveria ser abordado com base na teoria da subordinação integrativa. Também deixa claro que a proposta é uma derivação da subordinação objetiva, entretanto, busca afastar os riscos de reconhecimento da relação empregatícia para com os

---

<sup>182</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2011, p. 211.

<sup>183</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2011, p. 211.

<sup>184</sup> RENAULT, Luiz Otávio Linhares; MEDEIROS, Dárlen Prietsch. A subordinação sem derivações semânticas. In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares; CANTELL, Paula Oliveira; PORTO, Lorena Vasconcelos; NIGRI, Fernanda. (Org.). **Parassubordinação**. São Paulo: LTr, p. 183-198, 2011.

autônomos que participam de forma ativa com seu trabalho para a consecução dos fins do empreendimento, principal crítica atribuída àquela teoria<sup>185</sup>.

A solução proposta e que é o fundamento principal da teoria da subordinação integrativa passa pela análise de determinados critérios de (in)existência de autonomia na prestação de serviços, especificamente: o trabalhador deve prestar serviços “para uma organização produtiva alheia; os frutos do trabalho não lhe pertencem (...); não possui uma organização empresarial própria; ele não assume riscos de ganhos ou de perdas, os quais são assumidos por seu empregador”<sup>186</sup>.

Assim, a proposição certamente encerra com a grande crítica à subordinação objetiva, vez que apresenta critérios definidos para sua verificação e também exclui a possibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício aos trabalhadores verdadeiramente autônomos. Ocorre que, obviamente, para aplicação de referida teoria seria necessária a análise de cada caso em concreto e a observância de todos os requisitos propostos pela autora.

Por fim, uma outra teoria proposta e com viés expansionista do conceito de subordinação é a trazida por Mauricio Godinho Delgado, denominada subordinação estrutural, conceituada inicialmente como a que se reconhece “pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento”<sup>187</sup>.

Defende o autor que a teoria proposta reconheceria a relação empregatícia do trabalhador, independente se a atividade realizada “se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento”, ou mesmo se existente qualquer direcionamento ou comando específico das atividades, mas simplesmente que “esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços”<sup>188</sup>.

---

<sup>185</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de emprego: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico**. 356p. Dissertação (Mestrado em Direito). Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2008. p. 319.

<sup>186</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de emprego: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico**. 356p. Dissertação (Mestrado em Direito). Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2008. p. 321.

<sup>187</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos fundamentais nas relações de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**. n. 2, pp. 11-40, 2007, p. 37.

<sup>188</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 298.

A teoria demonstra uma aplicação irrestrita do reconhecimento de vínculo empregatício, com forte viés de repressão às formas de terceirização aplicadas às cadeias produtivas, especialmente naquelas em que os trabalhadores terceirizados “atuam muito próximos ou no próprio estabelecimento do tomador”. Nesse caso, formar-se-ia o vínculo empregatício com o tomador, independentemente de qualquer relação jurídica com o prestador, pelo simples fato de este estar inserido na estrutura ou na cultura do tomador<sup>189</sup>.

Conforme brevemente destacado, há um ponto de convergência em todas as teorias mencionadas e que possuem maior destaque na doutrina e inclusive na jurisprudência, com decisões inclusive no Tribunal Superior do Trabalho, reconhecendo a sua aplicabilidade: a busca por critérios expansionistas do vínculo empregatício, baseadas na dualidade, empregado - autônomo, ou ainda, vínculo empregatício – ausência de vínculo empregatício<sup>190</sup>.

As teorias apresentadas certamente foram e continuam sendo objeto de críticas na doutrina. Em obra denominada “A valorização do trabalho autônomo e a livre iniciativa”, a coordenadora Yone Frediani deixa claro a condenação das propostas expansionistas, em especial da subordinação estrutural, destacando desde a apresentação a “danosa, indiscriminada e perversa aplicação da teoria da subordinação estrutural”, bem como seus “efeitos devastadores (...) na vida empresarial”<sup>191</sup>.

O questionamento à aplicabilidade de tais pretensões expansionistas encontra forte respaldo na violação de princípios basilares do ordenamento jurídico brasileiro, a exemplo da liberdade de contratar, da livre-iniciativa e até da legalidade<sup>192</sup>.

Fabio Ulhoa Coelho acompanha a crítica, ressaltando o sem número de atividades contratadas por uma empresa e que se inserem na estrutura desta, entretanto, sem qualquer espécie de vínculo empregatício. O Direito do Trabalho não pode incidir

---

<sup>189</sup> ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim; PERES, Antonio Galvão. Subordinação estrutural na terceirização de serviços. Subversão Dogmática. In: FREDIANI, Yone. (coord.) **A valorização do trabalho autônomo e a livre-iniciativa**. Porto Alegre: Lex Magister, pp. 173-206, 2015. p. 192.

<sup>190</sup> ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim; PERES, Antonio Galvão. Subordinação estrutural na terceirização de serviços. Subversão Dogmática. In: FREDIANI, Yone. (coord.) **A valorização do trabalho autônomo e a livre-iniciativa**. Porto Alegre: Lex Magister, pp. 173-206, 2015. p. 196.

<sup>191</sup> FREDIANI, Yone. Apresentação. In: FREDIANI, Yone. (coord.) **A valorização do trabalho autônomo e a livre-iniciativa**. Porto Alegre: Lex Magister, pp. 5-7, 2015. p. 6-7.

<sup>192</sup> BORBA, Joselita Nepomuceno. Configuração jurídica da subordinação e sua importância na requalificação. In: FREDIANI, Yone. (coord.) **A valorização do trabalho autônomo e a livre-iniciativa**. Porto Alegre: Lex Magister, pp. 109-130, 2015. p. 128.

pela mera prestação de serviços, sem a observância de critérios objetivos, sendo a teoria da subordinação estrutural demasiadamente abrangente<sup>193</sup>.

É facilmente verificável a insegurança jurídica trazida por esta teoria, tendo em vista a multiplicidade de atividades que se inserem dentro da estrutura de uma empresa. A título de exemplo, poder-se-ia questionar a existência de vínculo empregatício entre um advogado de um renomado escritório que, por prestar serviços de forma exclusiva ou majoritária a um único cliente, estaria inserido dentro da estrutura deste<sup>194</sup>.

Robortella e Peres caracterizam a teoria da subordinação estrutural como uma “subversão dogmática”, ao passo que se verifica a flexibilização do critério da subordinação jurídica, e mais, abre margem para questionamento de todos os requisitos do vínculo empregatício previsto no artigo 3º da CLT, ao passo que também poderia se falar em onerosidade estrutural, pessoalidade estrutural e não eventualidade estrutural. A referida teoria aparenta uma tentativa de homogeneização de um conceito para todas as situações que envolvem uma prestação de serviços, as quais são totalmente distintas na prática<sup>195</sup>.

A aplicação da teoria da subordinação estrutural foi recentemente enfraquecida, quando do julgamento da ADPF 324 e RE 958252, nos quais restou reconhecida a legalidade da “terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante”, conforme tese de repercussão geral aprovada no RE.

As relações laborais mudaram e prosseguem em constante modificação e tais transformações não podem ser ignoradas pelo Direito do Trabalho. Considera-se um retrocesso a pretensão de enquadramento de todos os prestadores como empregados diretos do tomador de serviço, em evidente negação das modificações do mercado laboral, agindo como se o trabalho fosse limitado à figura do operário da primeira metade do

---

<sup>193</sup> COELHO, Fabio Ulhoa. Subordinação empresarial e subordinação estrutural. *In*: FREDIANI, Yone. (coord.) **A valorização do trabalho autônomo e a livre-iniciativa**. Porto Alegre: Lex Magister, pp. 51-64, 2015. p. 57.

<sup>194</sup> AZEVEDO, André Jobim de. Relações contemporâneas de trabalho: observações. *In*: FREDIANI, Yone. (coord.) **A valorização do trabalho autônomo e a livre-iniciativa**. Porto Alegre: Lex Magister, pp. 37-50, 2015. p. 48.

<sup>195</sup> ROBORELLA, Luiz Carlos Amorim; PERES, Antonio Galvão. Subordinação estrutural na terceirização de serviços. Subversão Dogmática. *In*: FREDIANI, Yone. (coord.) **A valorização do trabalho autônomo e a livre-iniciativa**. Porto Alegre: Lex Magister, pp. 173-206, 2015. p. 196.

Século XX. A análise das relações laborais deve ser voltada para compreender o presente momento, não buscar a aplicação de conceitos elaborados com base em realidades há muito superadas, sob pena de prejuízo à própria classe que se busca proteger, dos trabalhadores. Ao aplicar a teoria da subordinação estrutural, não há outra implicação que não a redução de competitividade, desestímulo ao empreendedorismo e o consequente aumento do desemprego<sup>196</sup>.

É importante compreender que, conforme indica Manus, “não há instrumento jurídico, legal, jurisprudencial ou doutrinário que impeça o avanço tecnológico e a mudança inexorável das formas de prestação de serviços”<sup>197</sup>.

Existem hoje um sem número de relações contratuais nas quais há a contraprestação pela prestações de serviços necessários para o desenvolvimento da atividade empresária, entretanto, estas não se sujeitam a aplicação do Direito do Trabalho, devendo ser reconhecido que “não há mais que se falar unicamente no trabalhador subordinado como único modelo contratual existente”. A mão de obra sempre fará parte da estrutura de um processo produtivo, seja esta produção centralizada, fato cada vez mais incomum, ou a descentralizada, característica dos dias atuais. Entretanto, não há como se advogar em favor da aplicação da CLT para toda e qualquer situação de prestação de serviços com base na inclusão da atividade na estrutura da empresa, vez que é a legislação que deve se adaptar às modificações, e não o contrário<sup>198</sup>.

Assim, diante das transformações do mercado laboral, cuja característica é ser sempre “mais veloz do que o próprio direito”, questiona-se a aplicação nos dias atuais da manutenção de um sistema legislativo arraigado em realidades ultrapassadas e que não compreende ou ao menos não é capaz de dar uma resposta às mudanças, em especial a ausência de qualquer proteção legal a trabalhadores não inseridos em uma relação formal de emprego, mantendo-se a divisão “trabalho subordinado-trabalho autônomo”<sup>199</sup>.

---

<sup>196</sup> MANNRICH, Nelson. Reinventando o Direito do Trabalho: novas dimensões do trabalho autônomo. In: FREDIANI, Yone. (coord.) **A valorização do trabalho autônomo e a livre-iniciativa**. Porto Alegre: Lex Magister, pp. 229-256, 2015. p. 249.

<sup>197</sup> MANUS, Pedro Paulo Teixeira. A subordinação jurídica no contrato individual de trabalho. In: FREDIANI, Yone. (coord.) **A valorização do trabalho autônomo e a livre-iniciativa**. Porto Alegre: Lex Magister, pp. 257-270, 2015. p. 269.

<sup>198</sup> NAHAS, Thereza Cristina. Considerações a respeito da relação de trabalho: a questão do trabalho semidependente e da subordinação estrutural. In: FREDIANI, Yone. (coord.) **A valorização do trabalho autônomo e a livre-iniciativa**. Porto Alegre: Lex Magister, pp. 271-284, 2015. p. 279.

<sup>199</sup> MANNRICH, Nelson. Reinventando o Direito do Trabalho: novas dimensões do trabalho autônomo. In: FREDIANI, Yone. (coord.) **A valorização do trabalho autônomo e a livre-iniciativa**. Porto Alegre: Lex Magister, pp. 229-256, 2015. p. 253.

Neste ponto reside o problema principal do presente trabalho, o qual se apresenta em forma de questionamento: Diante das citadas alterações no mercado laboral, é viável a manutenção de um sistema legal dualista no qual a única alternativa de proteção reside no vínculo empregatício?

A partir deste questionamento surgem diversos outros acessórios, mas de igual relevância para o prosseguimento do debate: O objeto de estudo e aplicação do Direito do Trabalho ficará limitado ao emprego? As demais formas de trabalho que não se enquadrem dentro de uma relação formal devem restar ignoradas e sem qualquer proteção legal? O reconhecimento da realidade não demandaria a expansão da aplicação do Direito do Trabalho à todas as formas de trabalho, ainda que sem todas as garantias da relação formal?

Desta forma, no presente tópico se buscou ampliar a discussão acerca da crise no critério da subordinação jurídica e sua obsolescência como único indicador de reconhecimento de vínculo empregatício e, conseqüentemente, única via para o acesso do trabalhador a algum tipo de proteção legal trazida pelo Direito do Trabalho. Adiante, pretende-se apresentar os efeitos práticos das transformações no mercado de trabalho, com ênfase na ausência de proteção aos demais trabalhadores não empregados, para que no próximo capítulo seja possível elencar quem são os principais sujeitos trabalhadores excluídos da proteção legal.

### 3 OS SUJEITOS TRABALHADORES EXCLUÍDOS DA PROTEÇÃO LEGAL

A relação dual empregado – autônomo para enquadramento das espécies de trabalho, ou ao menos para delimitação de quem terá ou não a proteção legal trazida pelo Direito do Trabalho, parece não ser suficiente para apanhar toda a complexidade do mercado de trabalho brasileiro.

A conjugação de fatores iniciada ao final dos anos 1970, como a crise econômica causada pelo alto preço do petróleo, as inovações tecnológicas, as bruscas mudanças na forma de organização da produção, a necessidade de se tornar competitivo diante dos novos produtores, especialmente orientais, e a necessidade de combate ao desemprego, são fatores que aceleraram esse processo de demanda por flexibilização nas relações de trabalho. Consequentemente, “passou-se (...) a se falar no cenário social entre incluídos e excluídos”<sup>200</sup>.

Entre os excluídos, poderiam se enquadrar os trabalhadores que, em que pese exerçam papel fundamental no desenvolvimento econômico do país, sejam eles formalizados ou informais, se encontram alheios a qualquer proteção legal. O tema se torna ainda mais relevante a partir do momento em que os números demonstram um crescimento cada vez maior destas relações de trabalho atípicas, por não encontrarem um enquadramento jurídico adequado, conforme já demonstrado nos capítulos anteriores.

Novamente, não se objetiva no presente trabalho relegar a relação de emprego tradicional a um segundo plano, desconsiderando sua indiscutível relevância, especialmente como meio de pacificação social durante o Século XX, bem como por continuar sendo a espécie de trabalho que garante maiores garantias e segurança ao trabalhador.

Entretanto, defende-se a posição de Bezerra Leite, ao indicar que, “se o direito do trabalho continuar se preocupando apenas com o dogma da subordinação, há uma tendência no sentido de que diminuirá drasticamente o seu campo de atuação, com o risco acentuado de vir a desaparecer no cenário das ciências jurídicas”<sup>201</sup>.

---

<sup>200</sup>BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2011. p. 86.

<sup>201</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 152.

Prossegue o autor, indicando que existe uma “necessidade de se adaptar o objeto do direito do trabalho às novas formas de relações de trabalho, de modo a que possa ocupar-se, além da tradicional relação de emprego” de outras espécies “cada vez mais comuns nas novas técnicas de produção e no novo mercado de trabalho”<sup>202</sup>.

Diante destas constatações, verifica-se o aumento destas novas modalidades de trabalho que não se enquadram juridicamente como empregados e que se encontram, via de regra, sem qualquer proteção legal no que diz respeito a direitos de natureza trabalhista. No presente capítulo se pretende expor quem são os trabalhadores no cenário nacional que se encontram alheios à proteção legal e que, muitas vezes, trabalham de forma precária, para que no capítulo final seja possível apresentar algumas alternativas para a ampliação do objeto de aplicação do Direito do Trabalho aos demais trabalhadores.

### 3.1 TRABALHADORES INFORMAIS

Os trabalhadores generalizados como informais, abarcam inúmeras relações laborais que estão à margem de qualquer proteção social, seja de seguridade social, seja de direitos trabalhistas, e também se encontram vinculados a posições precárias de trabalho. No presente tópico serão abordadas as principais posições de trabalho informal e algumas distinções conceituais para enquadramento do trabalhador dentro desta categoria.

Primeiramente, é importante destacar o alto índice de informalidade no que diz respeito aos empregados sem carteira de trabalho assinada, ainda que incluídos no setor formal, tendo em vista a relevância para a discussão dos próximos capítulos. Partindo da premissa de que o mercado de trabalho informal deve ser analisado de acordo com suas características, e não efetivamente se utilizando de um conceito rígido, as relações informais de trabalho podem ser divididas em algumas subcategorias.

No âmbito global, a OIT editou no ano de 2015 a Recomendação nº 204, que dá ênfase à necessidade de transição dos trabalhadores do setor informal para a formalidade, além de conceituar, em seu item “3”<sup>203</sup>, os trabalhadores informais como os

---

<sup>202</sup>LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p. 152.

<sup>203</sup> 3. Para os efeitos da presente Recomendação, as “unidades econômicas” da economia informal incluem: a) unidades que empregam mão de obra;

trabalhadores: sem carteira assinada, trabalhadores por conta própria, microempreendedores individuais, trabalhadores familiares, cooperados em organizações comunitárias ou solidárias e trabalhadores inseridos em relações de empregos não reguladas ou não reconhecidas. A entidade estima que mais de 60% dos trabalhadores mundiais têm seus ganhos advindos do setor informal, sendo que esta realidade é ampliada nos países em desenvolvimento<sup>204</sup>.

Conforme estabelecido anteriormente, o empregado é somente aquele que está protegido pelos direitos e garantias mínimas da legislação trabalhista, sendo que o empregado sem carteira assinada, por exemplo, somente poderia ter estes direitos reconhecidos pela via judicial, estando na informalidade, ao menos para fins pessoais, ainda que no Brasil para fins estatísticos seja considerado como empregado.

O IBGE passou a contabilizar o trabalhador sem carteira assinada como se empregado fosse, mesmo que destituído dos direitos trabalhistas inerentes ao empregado, tendo em vista que está inserido no mercado de trabalho, em razão da existência dos requisitos de subordinação a um empregador, com necessidade de cumprimento de jornada determinada e contraprestação pecuniária assalariada<sup>205</sup>.

Certamente que os números relacionados à economia informal podem variar de acordo com os critérios utilizados para definir o trabalho informal, entretanto, dados demonstram que, no ano de 2008, cerca de 50% dos trabalhadores brasileiros estavam enquadrados como trabalhadores informais. Isso significa que metade dos trabalhadores brasileiros não estavam protegidos pela legislação trabalhista, bem como, e também de extrema relevância, não possuíam qualquer cobertura previdenciária, além de não contribuir para a previdência<sup>206</sup>.

---

b) unidades que são propriedade de indivíduos que trabalham por conta própria, sozinhos ou com o apoio de trabalhadores familiares auxiliares não remunerados; e

c) cooperativas e as unidades da economia social e solidária.

<sup>204</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Men and Women in the Informal Economy**. Genebra: OIT, 2018. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_626831.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_626831.pdf)>. Acesso em: 14 dez. 2018, p. V.

<sup>205</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua: notas metodológicas**. Rio de Janeiro: 2014. Disponível em: <[ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho\\_e\\_Rendimento/Pesquisa\\_Nacional\\_por\\_Amostra\\_de\\_Domicilios\\_continua/Notas\\_metodologicas/notas\\_metodologicas.pdf](ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Notas_metodologicas/notas_metodologicas.pdf)>. Acesso em: 22 nov. 2018, p. 19-20

<sup>206</sup> NERI, Marcelo C.; FONTES, Adriana. Informalidade e trabalho no Brasil: causas, consequências e caminhos de Políticas Públicas. *In*: Fundação Konrad Adenauer. (Org.). **Informalidade laboral na América Latina**. Rio de Janeiro: Fundação Konrad Adenauer, pp. 31-46, 2010.

Conquanto se argumente que dentro do mercado informal existam, por exemplo, os trabalhadores por conta própria e trabalhadores familiares, os dados mais recentes do IBGE demonstram que 25,1% dos empregados inseridos no setor privado não possuem carteira de trabalho assinada. Em se tratando dos empregados domésticos, este número salta para 70,6%<sup>207</sup>. Tais dados não podem ser desprezados, bem como não é possível defender que a judicialização das relações seja a solução, tendo em vista a clara evidência de uma alta sonegação na formalização empregatícia, ainda que existentes os requisitos para reconhecimento do vínculo. Desta forma, estes trabalhadores devem ser considerados como informais, ao menos para os fins do presente trabalho.

Tanto é que a própria OIT segue este conceito, analisando os empregados como formais e informais não pelo labor prestado para um empregador incluído no setor formal de trabalho, mas sim pela condição e pela proteção ao empregado. Para classificação de empregado, trabalhador, formal ou informal, o requisito básico é a contribuição para um sistema de seguridade social. Aqueles trabalhadores empregados que, de alguma forma contribuem para o sistema de seguridade social do Estado que estão inseridos, são considerados como formalizados, do contrário, são enquadrados como trabalhadores informais. Ressalvam-se os trabalhadores empregados que, mesmo não contribuindo para um sistema de seguridade social possuam licença anual remunerada e afastamento remunerado em caso de doença. Estes, ainda que não contribuintes da seguridade, também se enquadram como formalizados<sup>208</sup>.

Além do alto número de empregados informais inseridos ou não no mercado formal de trabalho, destaca-se o número de trabalhadores por conta própria e a sua condição, se incluídos na informalidade ou formalidade, de acordo com o conceito da OIT.

O trabalho por conta própria é uma das modalidades de trabalho que vem se expandindo nas últimas décadas. Considera-se por conta própria aquele trabalhador que organiza seu tempo, seu trabalho, podendo ser entendido como “patrão de si mesmo,

---

<sup>207</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua:** segundo semestre 2018. Rio de Janeiro: 2018. Disponível em: <[https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact\\_2018\\_2tri.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2018_2tri.pdf)>. Acesso em: 22 nov. 2018.

<sup>208</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Men and Women in the Informal Economy.** Genebra: OIT, 2018. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_626831.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_626831.pdf)>. Acesso em: 14 dez. 2018, p. 21.

gozando de liberdade e autonomia frente a qualquer agente econômico”. Nesta categoria se enquadram os autônomos e os empreendedores<sup>209</sup>.

Utilizando-se do conceito trazido pelo IBGE, para fins estatísticos e de análise nacional, o trabalhador por conta própria é aquele que “trabalha explorando o seu próprio empreendimento, sozinho ou com sócio, sem ter empregado e contando, ou não, com ajuda de trabalhador não remunerado de membro da unidade domiciliar em que reside”. Verifica-se uma diferença muito sutil no que diz respeito ao empregador e ao trabalhador por conta própria, mesmo que empreendedor, que é a contratação ou não de empregados. O trabalhador por conta própria não possui empregados, enquanto o empregador possui empregados trabalhando em seu favor<sup>210</sup>.

Entretanto, há uma importante distinção no que diz respeito à formalidade ou informalidade do trabalhador por conta própria e do empregador. A OIT se utiliza de um conceito objetivo para indicar se o trabalhador por conta própria está inserido no mercado formal ou informal de trabalho, que é a natureza das unidades produtivas (empresas), nas quais as atividades ocorrem. A atividade econômica é formalizada quando possui um registro e é reconhecida perante o Estado no qual está inserida. Do contrário, ainda que se organize como um empreendimento, trata-se de uma atividade econômica do setor informal. Conseqüentemente, os trabalhadores destas atividades que não possuam um registro, sejam empregadores ou sejam trabalhadores por conta própria, estão todos enquadrados como trabalhadores informais<sup>211</sup>.

No âmbito nacional os trabalhadores autônomos podem (e deveriam), quando da prestação de serviços, exigir a formalização daquela prestação, vez que possuem uma regulação própria na legislação brasileira, prevista no artigo 4º, “c”<sup>212</sup>, da Lei 5.890/1973,

<sup>209</sup> HOLZMANN, Lorena. O Trabalhador por Conta Própria no Brasil. **Revista Paranaense de Desenvolvimento - RPD**, Curitiba, vol. 34, n. 124, pp. 119-137, jun. 2013.

<sup>210</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Trabalhadores por conta própria perfil e destaques**. Rio de Janeiro: 2008. Disponível em: <[ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho\\_e\\_Rendimento/Pesquisa\\_Mensal\\_de\\_Emprego/Estudos/Trabalhadores\\_por\\_Conta\\_Propria\\_parte1.pdf](ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Mensal_de_Emprego/Estudos/Trabalhadores_por_Conta_Propria_parte1.pdf)>. Acesso em: 22 nov. 2018.

<sup>211</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Men and Women in the Informal Economy**. Genebra: OIT, 2018. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_626831.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_626831.pdf)>. Acesso em: 14 dez. 2018, p. 21.

<sup>212</sup> "Art. 4º Para os efeitos desta lei, considera-se:

c) trabalhador autônomo - o que exerce habitualmente, e por conta própria, atividade profissional remunerada; o que presta serviços a diversas empresas, agrupado ou não em sindicato, inclusive os estivadores, conferentes e assemelhados; o que presta, sem relação de emprego, serviço de caráter eventual a uma ou mais empresas; o que presta serviço remunerado mediante recibo, em caráter eventual, seja qual for a duração da tarefa."

sendo definido como “o que exerce habitualmente, e por conta própria, atividade profissional remunerada”, inclusive com a obrigatoriedade de recolhimento de contribuições previdenciárias. Neste sentido, a legislação evoluiu para obrigar as pessoas jurídicas que contratassem serviços de autônomos a reter o valor das contribuições previdenciárias e fiscais da respectiva remuneração pelo serviço, conforme artigo 4<sup>o</sup><sup>213</sup> da Lei 10.666/2003. Assim, a previsão legal exige - ou ao menos tenta exigir - um mínimo de formalização do prestador de serviços autônomos, ao demandar o recolhimento das contribuições previdenciárias, garantindo pelo menos o acesso do mesmo a eventual auxílio previdenciário caso venha precisar, ou ainda, uma futura possibilidade de jubilação.

Por fim, tanto para o critério nacional quanto para a OIT, também se inserem no conceito de trabalhador informal aqueles que dedicam seu esforço para a unidade familiar ou domiciliar, sem remuneração e que contribuem com o seu trabalho para esta unidade ou em ajuda a um membro desta unidade.

No presente tópico foram brevemente abordadas as relações informais de trabalho e os grupos de trabalhadores informais que integram a grande maioria destas relações. É importante também destacar alguns dos efeitos, individuais e coletivos das relações informais de trabalho, conforme restará abordado adiante.

A informalidade, seja laboral ou de organização econômica, traz consequências e efeitos para o indivíduo nela inserido, quanto para a sociedade. Não há como negar que a informalidade possui alguns itens positivos, principalmente como - muitas vezes único - meio viável de inserção no mercado. Entretanto os maiores efeitos e consequências se analisando um cenário macro, para não se afirmar como negativos, estão longe dos possíveis resultados positivos que poderiam ser obtidos se enquadrados em um contexto de formalização. Neste ponto, demonstrar-se-ão alguns dos principais efeitos das relações formais, majoritariamente negativos, mas não deixando de abordar algumas evidentes consequências positivas.

O número de situações que integram esta informalidade e a complexidade das mesmas é justamente o que pode apresentar tantos vieses, positivos e principalmente

---

<sup>213</sup> Art. 4o Fica a empresa obrigada a arrecadar a contribuição do segurado contribuinte individual a seu serviço, descontando-a da respectiva remuneração, e a recolher o valor arrecadado juntamente com a contribuição a seu cargo até o dia 20 (vinte) do mês seguinte ao da competência, ou até o dia útil imediatamente anterior se não houver expediente bancário naquele dia.

negativos, envolvendo estas relações que podem ser genericamente consideradas como “atividades, trabalhos e rendas realizadas desconsiderando regras expressas em lei ou em procedimentos usuais”<sup>214</sup>.

Conforme já abordado anteriormente, o objeto de estudo do presente trabalho é o trabalho informal, aquele que engloba trabalhadores (proprietários ou empregados) inseridos em unidades produtivas e nas quais a relação entre trabalho e capital não estão estabelecidas de forma clara, tanto no que diz respeito ao cumprimento das normas legais, quanto na própria organização do trabalho<sup>215</sup>.

Os efeitos individuais e para a sociedade estão diretamente conectados. São nítidas algumas das consequências da informalidade laboral para o Estado, a exemplo da não arrecadação direta de impostos e ausência de contribuições para a seguridade social. De outro lado, especialmente no cenário brasileiro onde a taxa sobre o consumo é elevada, verifica-se que o trabalho informal atua como uma forma de inserção das pessoas no mercado consumidor o que, conseqüentemente, gerará retorno para o Estado, ainda que de forma indireta. De qualquer forma, longe de apontar todos os efeitos destas relações, é importante indicar alguns dos principais reflexos a nível individual e coletivo.

Individualmente, uma consequência relevante de estar inserido em uma relação informal de trabalho é a insegurança econômica, especialmente em países nos quais as proteções sociais são débeis e não alcançam todas as camadas da população. Não coincidentemente, a camada da população que é em menor medida alcançada pelas políticas públicas é a mais necessitada e, também, a que mais está inserida no mercado informal de trabalho<sup>216</sup>.

Spink aponta a desigualdade entre o trabalho informal e o formalizado, com o destaque para o que chama de nanoeconomia, ou seja, aquelas relações de comércio dentro da economia popular, que visa a simples subsistência e a tentativa de manutenção do ambiente familiar. Prossegue, apontando que a falta de compreensão destes processos

---

<sup>214</sup> CACCIAMALI, Maria Cristina. Globalização e processo de informalidade. **Economia e Sociedade**, Campinas, vol. 9, n. 1, pp. 153-174, 2000.

<sup>215</sup> TOKMAN, Victor; SOUZA, Paulo Renato. El sector informal urbano en America Latina. **Revista Internacional del Trabajo**, vol. 94, n. 3, 1976.

<sup>216</sup> TOKMAN, Victor. Informalidad, inseguridad y cohesión social en América Latina. **Revista Internacional del Trabajo**, vol. 126, núm.1-2, 2007.

sociais impede o avanço de políticas públicas eficientes para esta camada marginalizada da população<sup>217</sup>.

Desde os primeiros trabalhos acerca do setor informal, como o já citado artigo de Mazumdar, destaca-se a insegurança econômica gerada pela falta de relações contratuais inerentes a estas prestações informais<sup>218</sup>. Neste sentido, a insegurança se dá quando o trabalhador presta seu serviço sem a certeza de qual será a duração do mesmo, se por uma determinada atividade, uma semana, alguns dias, ou ainda, com a certeza de que trabalhará por poucos dias, até poucas horas, e após este período necessitará procurar outro trabalho. Não há qualquer proteção social no trabalho informal, contra desligamentos, jornadas de trabalho e, principalmente, segurança, ficando expostos a riscos ocupacionais<sup>219</sup>.

Outra característica do setor informal, neste sentido ampliada pelo trabalho por conta própria, é a baixa produtividade. A figura do autoemprego nas atividades por conta própria é acentuada. Na definição de Pamplona, é aquele no qual o trabalhador se vê em uma posição de chefe e empregado ao mesmo tempo, ao assumir os riscos da atividade, sem a garantia de um salário mensal. Entretanto, diferentemente da figura do capital ou do empreendedor por oportunidade, o “objetivo primordial é prover seu próprio emprego (meio de subsistência) e não valorizar seu capital (acumulação de capital)”<sup>220</sup>.

Para tanto, a alternativa do trabalhador por conta própria (à exceção dos profissionais liberais) é a entrada em espaços não ocupados pelo capital. A justificativa para não ocupação destes mercados é a ausência de escala nos mesmos, ou seja, a limitação de crescimento dentro de um determinado ramo de atividade<sup>221</sup>. O trabalhador consegue um retorno daquela atividade, limitado à baixa demanda da localidade onde está inserido, sendo que, via de regra, é somente o suficiente para subsistência, não para a geração de lucros.

---

<sup>217</sup> SPINK, Peter Kevin. Microcadeias produtivas e a nanoeconomia: repensando o trabalho decente. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2009, vol. 12, n. 2, pp. 227-241.

<sup>218</sup> MAZUMDAR, Dipak. The Urban Informal Sector. **World Development**, n. 4, pp. 655-679, 1976.

<sup>219</sup> CACCIAMALI, Maria Cristina. Globalização e processo de informalidade. **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 9, n. 1, pp. 153-174, 2000.

<sup>220</sup> PAMPLONA, João Batista. **Erguendo-se pelos próprios cabelos: auto-emprego e reestruturação produtiva no Brasil**. São Paulo: Germinal/FAPESP, 2001. p. 78.

<sup>221</sup> CACCIAMALI, Maria Cristina. **Um estudo sobre o setor informal urbano e formas de participação na produção**. 163p. Tese (Doutorado em Teoria Econômica). Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1982. p. 21.

A conexão com a pobreza também é uma das características do trabalho informal. Certamente em casos de desemprego esta relação é ainda mais direta, entretanto, verifica-se que na categoria dos trabalhadores por conta própria é onde se encontram os maiores números de enquadrados na linha de pobreza, sendo importante destacar que estes sofrem da mesma forma que os desempregados, no que diz respeito à redução da demanda de consumo<sup>222</sup>.

Ainda, destaca-se o grupo dos trabalhadores informais que não contribuem, de alguma forma, para o sistema de seguridade social. No caso brasileiro, estes trabalhadores ficam à margem de proteções básicas e necessárias no decorrer da vida laboral, tais como “aqueles ligados à saúde e à maternidade, bem como da situação esperada para a própria velhice”. Igualmente, a ausência de um registro formal de emprego impede o acesso a direitos trabalhistas, benefícios como o seguro-desemprego e, ainda, a dificuldade ou até exclusão de mercados como o de crédito, em razão da impossibilidade de comprovação de renda<sup>223</sup>.

Verifica-se que o trabalho informal abrange um número extremamente relevante de relações de trabalho à margem de proteções sociais, ou ainda, com uma mínima proteção dependente da iniciativa do trabalhador, como por exemplo a contribuição facultativa à seguridade social. Ocorre que este não é o caso para a maioria dos trabalhadores informais, especialmente na população mais pobre, que utiliza dos ganhos advindos de seu labor majoritariamente para a subsistência, não se preocupando com questões futuras como poupança ou aposentadoria<sup>224</sup>.

Do ponto de vista coletivo, analisando-se os impactos do trabalho informal para a sociedade e, especialmente para o Estado, é de suma importância o destaque acerca da dificuldade em se realizar um levantamento de dados e estatísticas relacionadas ao mercado informal. Estes empecilhos já eram apontados nos primeiros estudos, já citados anteriormente, indicando a complexidade das relações informais e a dificuldade na

---

<sup>222</sup> FERREIRA, Francisco H. G.; LANJOUW, Peter; NERI, Marcelo. A robust poverty profile for Brazil using multiple data sources. **Rev. Bras. Econ.**, Rio de Janeiro, vol. 57, n. 1, pp. 59-92, 2003.

<sup>223</sup> NERI, Marcelo C.; FONTES, Adriana. Informalidade e trabalho no Brasil: causas, consequências e caminhos de Políticas Públicas. *In*: Fundação Konrad Adenauer. (Org.). **Informalidade laboral na América Latina**. Rio de Janeiro: Fundação Konrad Adenauer, pp. 31-46, 2010.

<sup>224</sup> NERI, Marcelo C.; FONTES, Adriana. Informalidade e trabalho no Brasil: causas, consequências e caminhos de Políticas Públicas. *In*: Fundação Konrad Adenauer. (Org.). **Informalidade laboral na América Latina**. Rio de Janeiro: Fundação Konrad Adenauer, pp. 31-46, 2010.

obtenção de dados concretos e confiáveis<sup>225</sup>. Esta deficiência possui impactos diretos na forma de organização do Estado e principalmente de políticas públicas visando desenvolvimento econômico e social.

Uma primeira consequência seria a “disseminação de distorções e ineficiências derivadas de comportamentos *rent-seeking* e a introdução de incertezas sobre a situação fiscal futura”<sup>226</sup>, ou seja, o investimento em atividades informais por muitas vezes não gera maior produtividade e renda, por isso a relação de *rent-seeking*, pelo contrário, pode acabar por reduzi-la. Esta situação também acarreta reflexos em arrecadação e impacto na situação fiscal do país, em razão da potencial arrecadação que seria gerada se as atividades fossem devidamente formalizadas.

Ainda, verificam-se “transferências arbitrárias de renda, sem que sejam mediadas por decisões conscientes baseadas em juízos de valor por parte da sociedade ou dos seus representantes”. A ausência de contribuição previdenciária pelos trabalhadores do setor informal, aliada a uma política de ampliação de benefícios previdenciários introduzida pela Constituição de 1988 e o envelhecimento populacional, acaba por transferir renda a pessoas que não contribuiram para o sistema, às custas dos formalizados que auxiliam a arrecadação. Por tal motivo, indica-se uma “transferência arbitrária de renda”, sem que seja baseada em uma decisão consciente do Estado ou da sociedade.<sup>227</sup>

De qualquer forma, não somente de características negativas está revestido o trabalho informal. Em se considerando o indivíduo, aparenta-se que há uma prevalência pelo emprego formal em razão da menor insegurança com relação à renda mensal. Entretanto, não há como se descaracterizar o trabalho informal, seja como fonte de renda primária, auxiliando na redução ou mitigação do desemprego, mas também como fonte secundária e acessória ao emprego formal, dado que o indivíduo tende a buscar por uma multiplicidade de fontes de renda<sup>228</sup>.

---

<sup>225</sup> MAZUMDAR, Dipak. The Urban Informal Sector. **World Development**, n. 4, pp. 655–679, 1976.; HART, Keith. Informal Income Opportunities and Urban Employment in Ghana. **Journal of Modern African Studies**. vol. 11, n. 1, pp. 61-89, 1973.

<sup>226</sup> NERI, Marcelo C.; FONTES, Adriana. Informalidade e trabalho no Brasil: causas, consequências e caminhos de Políticas Públicas. In: Fundação Konrad Adenauer. (Org.). **Informalidade laboral na América Latina**. Rio de Janeiro: Fundação Konrad Adenauer, pp. 31-46, 2010.

<sup>227</sup> NERI, Marcelo C.; FONTES, Adriana. Informalidade e trabalho no Brasil: causas, consequências e caminhos de Políticas Públicas. In: Fundação Konrad Adenauer. (Org.). **Informalidade laboral na América Latina**. Rio de Janeiro: Fundação Konrad Adenauer, pp. 31-46, 2010.

<sup>228</sup> BARBOSA, Alexandre de Freitas. **De setor para economia informal: aventuras e desventuras de um Conceito**. Apresentação de Trabalho/Comunicação. Centro de Estudos da Metrópole. 2009. Disponível em:

Assim, verifica-se uma prevalência de efeitos negativos das relações laborais, não só para o indivíduo, mas para toda a sociedade. Não obstante esta verificação, é inegável que uma ocupação, ainda que em uma relação informal, é preferível à uma situação de desemprego e ausência de renda, sem proteção social, inclusive em um cenário atual onde parte relevante da população vive em desalento, desistindo de buscar uma ocupação formal.

Diante desta realidade inegável e cada vez mais presente no cenário nacional, conforme demonstrado pelos números trazidos no presente capítulo, faz-se necessário o reconhecimento do trabalho informal como integrante da estrutura do próprio mercado e, neste sentido, advoga-se não somente pela busca à formalização, mas também por alternativas de proteção social mínima a estes trabalhadores que em grande parte se encontram à margem de direitos laborais e da seguridade social.

### 3.2 TRABALHADORES AUTÔNOMOS

No primeiro capítulo do presente trabalho foram apresentados alguns dados estatísticos acerca da composição do mercado laboral brasileiro, com especial destaque para o trabalhador por conta própria, grande categoria que representa aproximadamente  $\frac{1}{4}$  dos trabalhadores do país e inclui todas as espécies de trabalhadores que desempenhem, como o próprio nome indica, alguma atividade por conta própria. O conceito de trabalhador por conta própria utilizado para fins estatísticos inclui trabalhadores formais e informais, sejam pessoas físicas ou jurídicas (microempreendedores individuais).

Tendo em vista que os trabalhadores informais já foram devidamente enquadrados em tópico próprio, no presente se pretende abordar o trabalhador autônomo a partir de seu enquadramento formal no mercado de trabalho, seja por prestação de serviços pela pessoa física ou pessoa jurídica, excluindo-se os trabalhadores que, apesar de autônomos, estão inseridos na informalidade.

A conceituação de trabalhador autônomo e sua generalização é tarefa árdua e geralmente imprecisa, tendo em vista a heterogeneidade dos trabalhadores inseridos nesta categoria. A título de exemplo, estão enquadrados no mesmo conceito de autônomo os

---

<[http://web.fflch.usp.br/centrodametropole/antigo/v1/texto\\_sem\\_2009\\_barbosa.pdf](http://web.fflch.usp.br/centrodametropole/antigo/v1/texto_sem_2009_barbosa.pdf)>. Acesso em: 14 dez. 2018.

profissionais liberais, como médicos, advogados, dentistas, mas também trabalhadores em situações de trabalho precárias ou próximas à precariedade, como o proprietário de um pequeno comércio destinado a consumidores de baixa renda. Até mesmo dentro da categoria de profissionais liberais se verifica a ausência de homogeneidade, a exemplo do abismo existente entre o trabalho de um conceituado advogado e um advogado autônomo no início de sua carreira<sup>229</sup>.

De alguma forma, o trabalho autônomo sempre existiu e teve papel destacado na sociedade. No antigo império romano haviam diversas atividades realizadas por trabalhadores autônomos, como os artesãos. Na Idade Média os habitantes dos feudos adquiriam produtos em feiras e mercados para revender em sua localidade. Diversos outros são os exemplos de trabalho autônomo ao longo da história, não sendo diferente a sua relevância no cenário atual, posto que todas as atividades produtiva e empresarial dependem, em algum nível, de diversas atividades realizadas por prestadores de serviços autônomos<sup>230</sup>.

O surgimento de novas profissões é consequência das alterações ocorridas no mercado de trabalho nas últimas quatro décadas, conforme já abordado no segundo capítulo deste trabalho. Não se considera hoje o autônomo somente como sendo o profissional liberal ou o pequeno empresário, mas sim uma “opção adotada por inúmeros prestadores de serviços que se dedicam ao comércio, à consultoria, assessoria contábil, informática, vendas, e outras modalidades”<sup>231</sup>.

A Lei 13.467/2017 acrescentou o artigo 442-B<sup>232</sup> à CLT, legislação destinada exclusivamente aos empregados conforme indicado acima, apontando a ausência de qualquer vínculo empregatício entre o trabalhador autônomo e o prestador de serviços, “caso cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não”.

---

<sup>229</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. A tutela trabalhista além da relação de emprego no Brasil. **Revista de Direito do Trabalho**. vol. 129. p. 369-376. jan-mar, 2008.

<sup>230</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2011, p. 53.

<sup>231</sup> FREDIANI, Yone. A quem o direito do trabalho deve proteger e o novo conceito de subordinação. **Revista de Direito do Trabalho**. vol. 160. pp. 117-120. nov-dez, 2014.

<sup>232</sup> Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

Em que pese atualmente constar da legislação trabalhista, o autônomo há muito possui conceituação própria no ordenamento brasileiro, previsto no artigo 4º, “c”, da Lei 5.890/1973, sendo definido como “o que exerce habitualmente e, por conta própria, atividade profissional remunerada”, inclusive determinando a obrigatoriedade de recolhimento de contribuições previdenciárias.

Entretanto, é importante destacar que, em que pese existir previsões específicas para determinados profissionais autônomos, como os profissionais liberais, não há uma previsão legal específica para os trabalhadores autônomos de forma geral, seja de direitos ou de deveres dos mesmos, ao contrário de outros países, especialmente europeus, como Portugal, Itália e Espanha<sup>233</sup>.

De forma muito objetiva, Amauri Mascaro Nascimento conceitua o trabalho autônomo como aquele “independente, sem empregador e sem subordinação”, prossegue indicando que a CLT é aplicável aos empregados, trabalhadores subordinados, e o Código Civil aos autônomos, sem subordinação. A característica principal é a ausência de qualquer poder de direção sobre o autônomo, podendo organizar sua atividade profissional da forma que entender mais adequada<sup>234</sup>.

A distinção entre o contrato de trabalho e o contrato de autônomo reside justamente na subordinação, tendo em vista que mesmo em um contrato de prestação de serviços autônomos se pode verificar diversos critérios de um contrato de trabalho, conforme estabelecido pelo artigo 3º da CLT, como por exemplo, pessoalidade, onerosidade e até a habitualidade nos serviços executados, entretanto, na prestação autônoma não há subordinação (jurídica) ao tomador dos serviços<sup>235</sup>.

O trabalhador autônomo “assume o risco da atividade econômica, cabendo a ele admitir todos os ônus e bônus que o trabalho lhe proporciona. Incluem-se, nisso, o controle de todo o meio produtivo, do início ao fim, sendo os equipamentos de trabalho, por exemplo, de sua exclusiva propriedade”<sup>236</sup>. Tanto é que, conforme destaca José

---

<sup>233</sup> FREDIANI, Yone. A quem o direito do trabalho deve proteger e o novo conceito de subordinação. **Revista de Direito do Trabalho**. vol. 160. pp. 117-120. nov-dez, 2014.

<sup>234</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. A tutela trabalhista além da relação de emprego no Brasil. **Revista de Direito do Trabalho**. vol. 129. p. 369-376. jan-mar, 2008.

<sup>235</sup> FREDIANI, Yone. A quem o direito do trabalho deve proteger e o novo conceito de subordinação. **Revista de Direito do Trabalho**. vol. 160. pp. 117-120. nov-dez, 2014.

<sup>236</sup> GOULART, Rodrigo Fortunato; VILLATORE, Marco Antônio César. Proteção ao Trabalhador Economicamente Dependente: propostas para um novo contrato de trabalho. *In: Anais do XVII Congresso Nacional do CONPEDI em Brasília 2008*. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2008.

Martins Catharino, o autônomo inclusive pode ser empregador, entendendo que “o trabalhador autônomo é aquele que dirige seu próprio trabalho e, se o executa utilizando trabalho alheio por si remunerado e dirigido, é também empregador”<sup>237</sup>.

Pedro Paulo Teixeira Manus define o autônomo com base na própria origem da palavra, sendo identificado como aquele “que tem vida própria”, ou seja, que não depende do tomador de serviços para desenvolver sua atividade, ao contrário do empregado que, necessariamente, precisa estar vinculado a um empregador para exercer seu trabalho<sup>238</sup>.

No contexto do Direito do Trabalho, ainda é a subordinação jurídica o critério essencial para definir a existência ou não de uma relação empregatícia, em que pese a obsolescência do critério e inadequação para captar a realidade atual, conforme já discutido em capítulo próprio.

Entretanto, em se tratando de relações contratuais bilaterais, sempre há o estabelecimento de deveres e de obrigações e, especificamente em se tratando de relações de trabalho, o prestador de serviços em algum grau ficará subordinado à parte contratante, ainda que seja pelo mero caráter obrigacional de prestação do serviço pactuado. Inclusive formas autônomas de prestação de serviços devidamente regulamentadas possuem claros traços de subordinação, entretanto, não suficiente para caracterização de um vínculo empregatício. Por exemplo, os representantes comerciais se subordinam a regras organizacionais do representado, o advogado se subordina a determinados requerimentos ou concordância de seus clientes, entre diversas outras situações análogas<sup>239</sup>.

Há de se distinguir a subordinação jurídica ou outra forma de subordinação que será oportunamente debatida no presente trabalho, da subordinação civil, decorrente do contrato de prestação de serviços estabelecido entre o tomador e o prestador do trabalho.

Conforme já destacado, o Direito do Trabalho, ou ao menos a legislação trabalhista, não se aplica indistintamente a todas as relações de trabalho. Pelo contrário, grande parte das atividades laborais que envolvem prestação de serviços, especialmente

---

<sup>237</sup>CATHARINO, José Martins. **Compêndio de direito do trabalho**. 3. ed., rev., atual. e aum. V. 1. São Paulo: Saraiva, 1982, p. 155.

<sup>238</sup>MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2001, p. 71.

<sup>239</sup>AZEVEDO, André Jobim de. Relações contemporâneas de trabalho: observações. In: FREDIANI, Yone. (coord.) **A valorização do trabalho autônomo e a livre-iniciativa**. Porto Alegre: Lex Magister, pp. 37-50, 2015. p. 46.

relacionadas ao trabalho autônomo, são regidas por normas de Direito Comercial, mesmo que nestes casos haja claramente o requisito de subordinação. A exemplo de contratos de concessão, contratos de distribuição, entre outros, o contratado pode estar sujeito a diversas determinações do contratante, entretanto, não poderá ser considerado seu empregado, tendo em vista a natureza estritamente comercial da prestação de serviços. O que deve se verificar não é o grau da subordinação, mas sim a sua natureza<sup>240</sup>.

Orlando Gomes utiliza o caso dos representantes comerciais como uma das hipóteses em que há um grau elevado de subordinação às ordens e determinações do representado, devendo inclusive realizar prestação de contas ao mesmo, entretanto, no seu exercício, a natureza da subordinação não condiz com uma relação empregatícia<sup>241</sup>.

Evidenciada a necessidade de verificação da natureza da subordinação, e não o mero estabelecimento de algum grau de subordinação em uma relação de trabalho, para se identificar se a relação é empregatícia ou estritamente comercial, verifica-se também que esta demanda a análise de cada caso em concreto, o que pode gerar diversas discussões, dado a heterogeneidade das relações de trabalho.

É certo que em determinados casos tal análise pode ser trabalhosa e sequer definitiva, tendo em vista a possibilidade de existência de uma subordinação não suficientemente jurídica, mas também que não se enquadra estritamente em termos comerciais. É o caso dos trabalhadores denominados como parassubordinados, situados “em uma zona cinzenta entre a subordinação e a autonomia, i.e., prestadores que, a despeito de ostentarem características típicas do trabalho autônomo (...), veem seu *modus operandi* limitado por uma relação de dependência com o tomador de seus serviços”<sup>242</sup>.

No presente tópico brevemente se apresentou a espécie do trabalho autônomo, de forma generalizada e dando ênfase à distinção deste e do empregado. Adiante serão especificamente abordadas duas formas de trabalho autônomo que geram discussões em sua relação com o Direito do Trabalho, especialmente em razão da proximidade destas

---

<sup>240</sup> COELHO, Fabio Ulhoa. Subordinação empresarial e subordinação estrutural. In: FREDIANI, Yone. (coord.) **A valorização do trabalho autônomo e a livre-iniciativa**. Porto Alegre: Lex Magister, pp. 51-64, 2015. p. 59.

<sup>241</sup> GOMES, Orlando. **Contratos**. 26 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007, p. 452.

<sup>242</sup> BULGUERONI, Renata Orsi. Parassubordinação: origem, elementos, espécies e tutela. **Revista de Direito do Trabalho**. vol. 131, pp. 329-355, 2008.

formas de trabalho à precariedade, bem como a ausência de proteção encontrada nas mesmas, quais sejam, o trabalho parassubordinado e o autoemprego.

### 3.3 TRABALHADORES PARASSUBORDINADOS E AUTÔNOMOS DEPENDENTES

As relações de trabalho atualmente, ao menos com base na legislação nacional, podem ser enquadradas apenas em duas hipóteses: trabalho subordinado e trabalho autônomo. O primeiro atrai a aplicação e é o objeto de estudo do Direito do Trabalho, já o segundo, encontra-se no âmbito de relações civis de prestação de serviço. Todavia, diante das transformações do mercado de trabalho, bem como da diversidade de relações laborais existentes, verificam-se trabalhadores que não se enquadram em nenhuma das situações, conhecidos como autônomos dependentes ou “parassubordinados”, que se encontram em uma “zona grise”, na qual o trabalhador “não se submete diretamente às ordens do empregador”, porém “presta-lhe serviços de forma contínua e sob sua coordenação”<sup>243</sup>.

No presente tópico, pretende-se demonstrar algumas características do trabalhador parassubordinado, espécie de trabalho que se apresenta com cada vez mais frequência e que não encontra qualquer previsão no ordenamento jurídico brasileiro.

Em que pese a relação próxima entre o autônomo e o parassubordinado, estes não se confundem. O trabalhador autônomo assume uma obrigação para com seu contratante, que será encerrada assim que cumprido o objeto da contratação. Já o trabalhador parassubordinado trabalha na busca de resultados “consecutivos, coordenados entre si e relacionados a interesses mais amplos do contratante”<sup>244</sup>.

As nomenclaturas mais utilizadas no Direito brasileiro, “parassubordinado” ou “autônomo dependente”, tiveram sua origem no Direito italiano, entretanto, outras escolas europeias também tratam do tema, embora cada uma com sua particularidade, especialmente no âmbito legislativo, e conferem também nomenclaturas diversas para

---

<sup>243</sup> BORBA, Joselita Nepomuceno. Subordinação jurídica, parassubordinação, contrato de atividade: a busca de uma nova dogmática para a relação de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**. vol. 116. pp. 232-248, 2004.

<sup>244</sup> SILVA, Otavio Pinto e. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004, p. 89.

estes trabalhadores, como “semidependentes” no Direito português e espanhol e ainda “quase assalariados” no Direito alemão.<sup>245</sup>

Trata-se de uma espécie de trabalho de “natureza contínua, nas quais os trabalhadores desenvolvem atividades que se enquadram nas necessidades organizacionais dos tomadores de seus serviços, tudo conforme estipulado em contrato, visando colaborar para os fins do empreendimento”. Verifica-se que o trabalho parassubordinado de um lado possui semelhanças com a subordinação do empregado, mas não se confunde com a mesma. Por outro lado, devido às suas características, a relação com o tomador é mais próxima do que a de um trabalhador autônomo<sup>246</sup>.

Amauri Mascaro do Nascimento entende que o trabalhador parassubordinado é aquele que presta “trabalho autônomo com características assemelháveis ao trabalho subordinado”. É uma terceira via entre a autonomia e a subordinação, verificável em trabalhos como dos representantes comerciais, profissionais liberais e outras atividades entendidas como “atípicas”, prestadas com “pessoalidade, continuidade e coordenação”<sup>247</sup>.

Os trabalhadores parassubordinados são inicialmente trabalhadores autônomos, que passam a integrar a atividade produtiva do tomador em razão das peculiaridades de suas atividades, possuindo liberdade para realização e organização de seu trabalho, porém submetido a inafastáveis “diretivas gerais emanadas do tomador de serviço”<sup>248</sup>.

Trata-se de uma espécie de colaboração entre as partes, no qual o trabalhador possui uma maior autonomia para desempenhar sua atividade, porém, “deve ainda obediência a certas diretrizes do contratante de seu serviço”. O fator distintivo da

---

<sup>245</sup> NAHAS, Thereza Cristina. Considerações a respeito da relação de trabalho: a questão do trabalho semi-dependente. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XI, n. 52, abr 2008. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=2509](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2509)>. Acesso em: 10 dez. 2018.

<sup>246</sup> SILVA, Otavio Pinto e. O trabalho parassubordinado. **Revista da Faculdade de Direito**. Universidade de São Paulo, São Paulo, vol. 97, pp. 195-203, 2002.

<sup>247</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 560.

<sup>248</sup> BULGUERONI, Renata Orsi. **Trabalho autônomo dependente: experiências italiana e espanhola e a realidade brasileira**. 244p. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho). Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. p. 45.

parassubordinação decorre do próprio trabalho realizado, que demanda uma capacidade e autonomia técnica do prestador, mas submetido a determinadas regras do tomador<sup>249</sup>.

Entretanto, ao contrário das relações com trabalhadores autônomos nas quais a responsabilidade se extingue quando do atingimento do resultado pactuado na contratação, o parassubordinado “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”<sup>250</sup>.

Não há disposição, ao menos não de forma principal, dos serviços do trabalhador ao mercado. A prestação de serviços se dá majoritariamente a um único tomador, sendo que eventual prestação a outros tomadores se dá de forma eventual ou com menor dedicação de tempo. Ao atuar “diretamente na estrutura empresarial, mediante regime de colaboração, sua atividade insere-se nessa organização, não sendo destinada diretamente ao mercado”<sup>251</sup>.

Assim como o vínculo empregatício possui alguns requisitos ou elementos para sua configuração, o parassubordinado também conta com alguns elementos essenciais para sua identificação. Otávio Pinto e Silva identifica quatro destes elementos presentes nas relações jurídicas de trabalho parassubordinado, quais sejam: continuidade, pessoalidade, colaboração e coordenação<sup>252</sup>.

A continuidade da prestação de serviços se verifica quando do labor há projeção no tempo, ao ponto de integrar a própria estrutura empresarial. Não se tratam de trabalhos ocasionais ou com determinação de resultado final, como no caso do trabalho autônomo, mas sim de uma relação na qual as atividades do trabalhador sejam desempenhadas de forma que se integrem à estrutura da atividade da empresa tomadora<sup>253</sup>.

---

<sup>249</sup> MELO, Liana Holanda de. **A Evolução do conceito de subordinação nas relações de trabalho**: um estudo sobre as novas formas de trabalho. 1. ed. Joinville: Clube de Autores, 2013. p. 39.

<sup>250</sup> SILVA, Otavio Pinto e. O trabalho parassubordinado. **Revista da Faculdade de Direito**. Universidade de São Paulo, São Paulo, vol. 97, pp. 195-203, 2002.

<sup>251</sup> BULGUERONI, Renata Orsi. **Trabalho autônomo dependente**: experiências italiana e espanhola e a realidade brasileira. 244p. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho). Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. p. 47.

<sup>252</sup> SILVA, Otavio Pinto e. O trabalho parassubordinado. **Revista da Faculdade de Direito**. Universidade de São Paulo, São Paulo, vol. 97, pp. 195-203, 2002.

<sup>253</sup> SILVA, Otavio Pinto e. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004, p. 104.

No trabalho parassubordinado a “prestação de serviços deve se destinar a atender uma necessidade do tomador que tenha um determinado prolongamento no tempo, tendo em vista os interesses de ambas as partes”. Trata-se não de um único resultado, mas sim de uma série de resultados que se pretende atingir, e que atraem o elemento da coordenação<sup>254</sup>.

Outro elemento que possui similaridade com o vínculo empregatício é o da pessoalidade. A pessoalidade não significa a sujeição exclusiva e única do prestador ao tomador dos serviços, mas sim uma preponderância da pessoa do trabalhador no desempenho das atividades. Não pode o prestador “subcontratar sua atividade a terceiros, mas, apenas se utilizar do auxílio de outras pessoas, para que a tarefa principal seja desempenhada exclusivamente pelo profissional contratado”<sup>255</sup>.

Equipara-se a figura do prestador à de “um pequeno empreendedor”, que organiza “em torno de si todas as atividades voltadas ao atendimento das necessidades do tomador”, ainda que com o auxílio de outras pessoas para tanto<sup>256</sup>.

O elemento distintivo do trabalho parassubordinado para o vínculo empregatício é que a subordinação é substituída pela coordenação da atividade do trabalhador. O tomador dos serviços “pode tão somente exigir a conformação do serviço à atividade econômica desenvolvida, jamais interferindo na autônoma organização do trabalho”<sup>257</sup>.

A expressão coordenação neste caso é colocada no sentido de “ordenar juntos” o trabalho desenvolvido, visando o atingimento de um resultado em comum. Há o desempenho de tarefas em níveis sem prevalência de hierarquia de um sobre outro, colocando o trabalhador o seu elevado conhecimento de um conjunto de atividades em favor do tomador<sup>258</sup>.

---

<sup>254</sup> SILVA, Otavio Pinto e. O trabalho parassubordinado. **Revista da Faculdade de Direito**. Universidade de São Paulo, São Paulo, vol. 97, pp. 195-203, 2002.

<sup>255</sup> GOULART, Rodrigo Fortunato; VILLATORE, Marco Antônio César. Proteção ao Trabalhador Economicamente Dependente: propostas para um novo contrato de trabalho. *In: Anais do XVII Congresso Nacional do CONPEDI em Brasília 2008*. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2008.

<sup>256</sup> SILVA, Otavio Pinto e. O trabalho parassubordinado. **Revista da Faculdade de Direito**. Universidade de São Paulo, São Paulo, vol. 97, pp. 195-203, 2002.

<sup>257</sup> BULGUERONI, Renata Orsi. **Trabalho autônomo dependente: experiências italiana e espanhola e a realidade brasileira**. 244p. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho). Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. p. 45.

<sup>258</sup> SILVA, Otavio Pinto e. O trabalho parassubordinado. **Revista da Faculdade de Direito**. Universidade de São Paulo, São Paulo, vol. 97, pp. 195-203, 2002.

Nesse sentido, a coordenação não é exclusiva por parte do tomador, mas também pode ser exercida pelo prestador, que em razão de seu conhecimento, pode rever as condições do serviço pactuado, como forma de melhor atingir os objetivos entabulados entre as partes<sup>259</sup>.

Por tal razão, verifica-se o trabalho parassubordinado exercido por profissionais com qualificação profissional mais elevada. Estes dispõem de seu “patrimônio de conhecimento, de *know-how*, de especialização profissional, que os tornam capazes de fornecer um resultado, um serviço, um programa, sem a necessidade da rigorosa direção que tipifica o trabalhador subordinado”<sup>260</sup>.

Por fim, o elemento de colaboração entre as partes, derivada da já mencionada convergência de interesses para a consecução do objeto contratado. É o próprio “caráter sinalagmático do contrato de prestação de serviços”<sup>261</sup>, ou seja, daquele que resultam “obrigações contrárias e equivalentes”<sup>262</sup>.

Tanto é que da ideia de colaboração surgiram as primeiras discussões acerca do trabalho parassubordinado na Itália, contratos conhecidos como “co.co.co” – colaboração continuativa e coordenada – que teve seu início no final dos anos 1950, através da Lei 741/1959, conhecida por Lei Vigorelli. Entretanto, referida legislação vigorou por cerca de um ano, tendo sido declarada inconstitucional em 1960<sup>263</sup>.

Apenas em 1973 é que se entende que a parassubordinação foi definitivamente prevista no ordenamento jurídico italiano, quando se estabeleceu uma reforma no *Codice di Procedura Civile*, alterando o artigo 409 e dispondo acerca das controvérsias individuais de trabalho, incluindo as discussões de contrato de agência, representação comercial e outras relações continuadas de caráter não subordinados<sup>264</sup>.

---

<sup>259</sup> GOULART, Rodrigo Fortunato; VILLATORE, Marco Antônio César. Proteção ao Trabalhador Economicamente Dependente: propostas para um novo contrato de trabalho. In: **Anais do XVII Congresso Nacional do CONPEDI em Brasília 2008**. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2008.

<sup>260</sup> SILVA, Otavio Pinto e. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004, p. 115.

<sup>261</sup> GOULART, Rodrigo Fortunato; VILLATORE, Marco Antônio César. Proteção ao Trabalhador Economicamente Dependente: propostas para um novo contrato de trabalho. In: **Anais do XVII Congresso Nacional do CONPEDI em Brasília 2008**. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2008.

<sup>262</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. 22. ed. atualizada por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, vol. 2, 2005, p. 233-234.

<sup>263</sup> BULGUERONI, Renata Orsi. **Trabalho autônomo dependente: experiências italiana e espanhola e a realidade brasileira**. 244p. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho). Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. p. 61.

<sup>264</sup> GOULART, Rodrigo Fortunato; VILLATORE, Marco Antônio César. Proteção ao Trabalhador Economicamente Dependente: propostas para um novo contrato de trabalho. In: **Anais do XVII Congresso**

Outros ordenamentos europeus também consagram formas de trabalho similares ao trabalho parassubordinado. Na Alemanha a previsão legal é de 1974, que positiva a categoria de trabalhadores “autônomos que desenvolvam uma prestação de caráter pessoal e quantitativamente prevalente em relação à capacidade de trabalho complessiva do indivíduo”<sup>265</sup>.

Já na Espanha, mais recentemente, em 2007, aprovou-se o Estatuto do Trabalhador Autônomo, estabelecendo referida legislação alguns direitos sociais mínimos para os trabalhadores economicamente dependentes<sup>266</sup>.

Nahas indica também a legislação portuguesa, que estabeleceu a expansão de normas trabalhistas aos trabalhadores semidependentes, conforme previsão do artigo 13 do Código de Trabalho, estabelecendo igualdade de tratamento “nomeadamente quanto a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança, higiene e saúde no trabalho” àqueles “contratos que tenham por objecto a prestação de trabalho, sem subordinação jurídica, sempre que o trabalhador deva considerar-se na dependência económica do beneficiário da actividade”<sup>267</sup>.

Verifica-se um requisito comum em todas as legislações europeias para o estabelecimento da categoria de semidependente ou de parassubordinado, qual seja, a dependência econômica ao tomador de serviços, são aqueles trabalhadores que, embora autônomos na realização de seu trabalho, não assumem os riscos do empreendimento, prestando uma “colaboração contínua e coordenada ao tomador e, por sua debilidade econômico-social, contrata seus serviços com a empresa-cliente em condições de inferioridade”<sup>268</sup>.

É justamente essa dependência econômica a um tomador específico, ainda que possa de forma esporádica ou em menor intensidade desempenhar atividades para

---

**Nacional do CONPEDI em Brasília 2008.** Florianópolis: Fundação Boiteux, 2008; BULGUERONI, Renata Orsi. Parassubordinação: origem, elementos, espécies e tutela. **Revista de Direito do Trabalho.** vol. 131, pp. 329-355, 2008.

<sup>265</sup> PEDREIRA, Luiz de Pinho. Um novo critério de aplicação do direito do trabalho: a parassubordinação. **Revista de Direito do Trabalho.** vol. 103, pp. 173-181, 2001.

<sup>266</sup> GOULART, Rodrigo Fortunato; VILLATORE, Marco Antônio César. Proteção ao Trabalhador Economicamente Dependente: propostas para um novo contrato de trabalho. *In: Anais do XVII Congresso Nacional do CONPEDI em Brasília 2008.* Florianópolis: Fundação Boiteux, 2008.

<sup>267</sup> NAHAS, Thereza Cristina. Considerações a respeito da relação de trabalho: a questão do trabalho semidependente e da subordinação estrutural. *In: FREDIANI, Yone. (coord.) A valorização do trabalho autônomo e a livre-iniciativa.* Porto Alegre: Lex Magister, pp. 271-284, 2015. p. 282.

<sup>268</sup> GOULART, Rodrigo Fortunato; VILLATORE, Marco Antônio César. Proteção ao Trabalhador Economicamente Dependente: propostas para um novo contrato de trabalho. *In: Anais do XVII Congresso Nacional do CONPEDI em Brasília 2008.* Florianópolis: Fundação Boiteux, 2008.

outros tomadores, que “justifica a extensão de tutelas tipicamente trabalhistas a referidos trabalhadores”<sup>269</sup>.

O tema da dependência econômica e dos direitos garantidos aos parassubordinados no ordenamento estrangeiro serão melhor abordados no último capítulo do presente trabalho. Neste tópico, buscou-se realizar a análise e o destaque das características e requisitos do trabalhador parassubordinado, bem como os elementos diferenciadores das relações de trabalho subordinado e autônomo.

No próximo tópico, pretende-se abordar outra forma de trabalho autônomo em amplo crescimento, especialmente no cenário nacional e que também carece de proteção legal: o empreendedor por necessidade e o autoemprego, que, no ordenamento jurídico brasileiro, por muitas vezes é formalizado na figura do microempreendedor individual.

### 3.4 EMPREENDEDORES POR NECESSIDADE E O AUTOEMPREGO

Como já destacado em diversas oportunidades em tópicos anteriores, a partir dos anos 1980 se verificou uma crescente mudança na estrutura do mercado de trabalho, decorrente da globalização, das novas tecnologias e da reestruturação da produção de forma horizontalizada e global, o que acarretou, entre outras consequências, no aumento do desemprego.

Diante da ausência de oportunidades no setor formal, um grande número de trabalhadores buscou sua subsistência no trabalho por conta própria. No presente tópico, objetiva-se abordar estes trabalhadores devidamente formalizados por meio de figuras conhecidas no cenário nacional como microempreendedores individuais ou pequenos empresários, que buscaram a atividade empreendedora como forma de geração de renda. Ainda, indicar a necessária separação entre empreendedorismo por necessidade e oportunidade e as suas consequências.

Conceitua-se como empreendedor por necessidade aquele indivíduo que, diante do desemprego estrutural e do insucesso em adentrar ao mercado formal de

---

<sup>269</sup> BULGUERONI, Renata Orsi. **Trabalho autônomo dependente**: experiências italiana e espanhola e a realidade brasileira. 244p. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho). Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. p. 47.

trabalho, encontra como única alternativa possível de geração de renda a atividade empreendedora<sup>270</sup>.

O próprio Governo Federal faz tal distinção em suas plataformas digitais, conceituando os empreendedores por necessidade como sendo “aqueles que iniciaram um empreendimento autônomo por não possuírem melhores opções para o trabalho e precisam abrir um negócio a fim de gerar renda para si e suas famílias”<sup>271</sup>.

Observa-se o surgimento da figura do autoemprego, no qual o trabalhador se vê em uma posição de chefe e empregado ao mesmo tempo, ao assumir os riscos da atividade econômica, sem a garantia de um salário mensal. Diferentemente da figura do empresário ou do empreendedor por oportunidade, o “objetivo primordial é prover seu próprio emprego (meio de subsistência) e não valorizar seu capital (acumulação de capital)”<sup>272</sup>.

Cada indivíduo passa a atuar no mercado como se uma empresa fosse, assumindo os riscos da atividade, sem a segurança de um “emprego assalariado regido por leis e condições de trabalho determinada”, que lhe garantiriam um mínimo de benefícios e proteção social<sup>273</sup>.

Entre os estudos que buscam estimar qual o percentual de empreendedores por necessidade e por oportunidade no cenário nacional, destaca-se o programa de pesquisa GEM (Global Entrepreneurship Monitor), avaliação realizada em diversos países e que busca analisar o comportamento de indivíduos no que diz respeito à criação e gerenciamento de novos negócios. Com base nestas pesquisas, estima-se que no ano de 2016 o percentual brasileiro de empreendedores por necessidade foi próximo de 42%, contra aproximadamente 57% de empreendedores por oportunidade. Importante destacar que o número de empreendedores por necessidade aumentou consideravelmente em razão da recente crise econômica no país, sendo os anos de 2013 e 2014 os que apresentaram

---

<sup>270</sup> VALE, Gláucia M. Vasconcellos; CORREA, Victor Silva; REIS, Renato Francisco dos. Motivações para o empreendedorismo: necessidade versus oportunidade? **RAC. Revista de Administração Contemporânea** (Online), vol. 18, pp. 311-327, 2014.

<sup>271</sup> PORTAL BRASIL. Economia e Emprego: oportunidade e necessidade. 2012. **Portal Brasil**. Disponível em <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2012/02/opportunidade-e-necessidade>>. Acesso em 04 dez. 2018.

<sup>272</sup> PAMPLONA, João Batista. **Erguendo-se pelos próprios cabelos: auto-emprego e reestruturação produtiva no Brasil**. São Paulo: Germinal/FAPESP, 2001. p. 78.

<sup>273</sup> TOSTA, Tania Ludmila Dias. **Antigas e novas formas de precarização do trabalho: o avanço da flexibilização entre profissionais de alta escolaridade**. 270p. Tese (Doutorado em Sociologia). Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Universidade de Brasília, Brasília, 2008, p. 51-52.

os níveis mais baixos da série histórica, com 29% dos empreendedores iniciado sua atividade por necessidade<sup>274</sup>.

Especialmente nas últimas duas décadas, em âmbito nacional, verificou-se também o aumento de políticas públicas voltadas ao fomento do trabalho por conta própria, a exemplo da inclusão na legislação de modalidades como o microempreendedor individual, as sociedades individuais, entre outras que incentivam o empreendedorismo do trabalhador, especialmente na área de serviços, passando a assumir os riscos da atividade econômica e com reduzida proteção social<sup>275</sup>.

No campo legislativo, encontram-se exemplos de alterações que influenciam a formalização da pequena atividade empresária, como a Lei Complementar nº 9.317/1996, que regulamentou a micro e pequena empresa, conforme determinação da Constituição de 1988 em seu artigo 146, a qual foi adiante alterada pela Lei Complementar 123/2006. Posteriormente, uma das mais relevantes alterações foi a Lei Complementar 128/2008, que instituiu a figura do microempreendedor individual.

Mais recentemente, foi sancionada a Lei Complementar 155/2016, que, dentre outras mudanças, institui o artigo 15-A na Lei 12.512/2011, incluindo o Programa de Fomento às Atividades Produtivas de Pequeno Porte Urbanas. Referido programa tem por objetivo a ajuda financeira aos cidadãos inscritos no Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal, ou seja, aos trabalhadores em evidente situação de hipossuficiência e dificuldades econômicas, e que exerçam ou busquem exercer atividade de pequeno porte, formalizadas como micro empreendimentos individuais.

Essas políticas públicas vêm acompanhadas de uma ideia de incentivo à geração de empregos, diante do papel que as micro e pequenas empresas exercem no mercado de trabalho, além do aparente benefício econômico, redução de desigualdades sociais, entre outros<sup>276</sup>.

---

<sup>274</sup> GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR. **Empreendedorismo no Brasil: 2016**. Coordenação de Simara Maria de Souza Silveira Greco; diversos autores. Curitiba: IBQP, 2017, p. 31.

<sup>275</sup> PAVANI, Gustavo Barby; GUNTHER, Luiz Eduardo; VILLATORE, Marco Antônio César; BLANCHET, Luis Alberto. Políticas públicas de fomento à atividade empreendedora no brasil: empreendedorismo por necessidade e as contradições com os fins da atividade de fomento. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, vol. 196, pp. 111-129, 2018.

<sup>276</sup> PAVANI, Gustavo Barby; GUNTHER, Luiz Eduardo; VILLATORE, Marco Antônio César; BLANCHET, Luis Alberto. Políticas públicas de fomento à atividade empreendedora no brasil: empreendedorismo por necessidade e as contradições com os fins da atividade de fomento. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, vol. 196, pp. 111-129, 2018.

Entretanto, é importante verificar se estas ideias se sustentam quando analisadas de forma empírica, especialmente quando se faz uma distinção entre empreendedorismo de necessidade e oportunidade.

O aumento na atividade empreendedora, por si só, não gera desenvolvimento econômico e social para o país. Em certas situações o cenário pode inclusive ser o oposto, como no caso brasileiro, em que o empreendedorismo por necessidade possui níveis elevados<sup>277</sup>.

Estudos comparativos com resultados estatísticos demonstraram que em países menos desenvolvidos, mesmo com altas taxas de empreendedorismo, não há necessariamente relação positiva entre a atividade empreendedora e desenvolvimento econômico ou social. Resultados positivos no que tange ao desenvolvimento econômico e social somente se verificam com o aumento do empreendedorismo por oportunidade<sup>278</sup>.

Dentre os motivos que acarretam esta relação negativa entre empreendedorismo e desenvolvimento econômico e social destaca-se o alto índice de falências destes empreendimentos, acarretados pela falta de informação sob o mercado e de experiência na área, vez que o impulso inicial para o empreendimento parte da necessidade do particular, e não de uma efetiva oportunidade de mercado, como no caso dos empreendimentos por oportunidade<sup>279</sup>.

Os números do IBGE relacionados ao encerramento de empresas de menor porte, sem empregados ou com pequeno número de empregados, confirmam esta realidade. Em 2014, após cinco anos da entrada no mercado, a sobrevivência das empresas sem pessoal assalariado foi de 32,9%, enquanto na faixa de 1 a 9 pessoas assalariadas, 61,8%, e de 10 ou mais pessoas assalariadas, 70,0%<sup>280</sup>.

---

<sup>277</sup> BARROS, Aluizio Antonio de; PEREIRA, Cláudia Maria Miranda de Araújo. Empreendedorismo e crescimento econômico: uma análise empírica. **RAC. Revista de Administração Contemporânea**, vol. 12, n.4, pp. 975-993, 2008. p. 984.

<sup>278</sup> OLIVEIRA, Isaac Gezer Silva de; CARDOSO, Sâmela Pedrada. Empreendedorismo e suas implicações na inovação e desenvolvimento: uma análise multivariada de dados com indicadores socioeconômicos. *In: VI Congresso UFSC de Controladoria e Finanças*, 2015, Florianópolis. Anais. 2015. Disponível em: <[http://dvl.ccn.ufsc.br/congresso\\_internacional/anais/6CCF/35\\_16.pdf](http://dvl.ccn.ufsc.br/congresso_internacional/anais/6CCF/35_16.pdf)>. Acesso em: 04 dez. 2017.

<sup>279</sup> BARROS, Aluizio Antonio de; PEREIRA, Cláudia Maria Miranda de Araújo. Empreendedorismo e crescimento econômico: uma análise empírica. **RAC. Revista de Administração Contemporânea**, vol. 12, n.4, pp. 975-993, 2008. p. 980.

<sup>280</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Demografia das empresas: 2014/IBGE**. Coordenação de Metodologia das Estatísticas de Empresas, Cadastros e Classificações. - Rio de Janeiro: IBGE, 2016. Disponível em: <<http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv98073.pdf>>. Acesso em 04 dez. 2018.

Assim, é possível observar que a taxa de sobrevivência tem uma relação direta com o porte da empresa: empresas com maior número de empregados tendem a permanecer mais tempo no mercado, já as empresas com menor número de pessoas assalariadas, nas quais se encontram os microempreendedores individuais, as taxas de sobrevivência são menores.

Em que pese a relação negativa entre empreendedorismo por necessidade e desenvolvimento econômico, é inegável o reconhecimento deste como uma realidade a ser enfrentada, vez que está diretamente relacionado com a falta de oportunidades no mercado formal de trabalho, bem como seu aumento ocorre justamente em momentos de crise e desaceleração econômica.

Neste sentido, as políticas públicas poderiam ser voltadas não para o simples incentivo desta atividade por meio de isenções tributárias, auxílios financeiros, entre outros, mas por meios de tornar a atividade sustentável a médio e longo prazo.

Como alternativa viável, é possível o estabelecimento de políticas voltadas a programas de treinamento, capacitação e ensino a estes empreendedores, objetivando um melhor entendimento do mercado e do funcionamento de uma atividade empresarial, para que problemas como alta taxa de falência de empresas e, conseqüentemente, impactos negativos no desenvolvimento econômico e social, possam ser reduzidos<sup>281</sup>.

Para os fins do presente trabalho, a discussão é de grande relevância, tendo em vista o já citado crescente aumento desta forma de trabalho, bem como a evidente ausência de qualquer forma de proteção, garantias ou direitos laborais a estes trabalhadores que, apesar de enquadrados como empreendedores, são compelidos a buscar esta atividade produtiva pela ausência de oportunidades no mercado formal.

Assim, buscou-se no presente tópico demonstrar brevemente a realidade dos trabalhadores formalizados como microempreendedores individuais, bem como a figura do autoemprego no cenário nacional, e os impactos negativos do empreendedorismo por necessidade como gerador de desenvolvimento econômico e social. Da mesma forma, visando evitar este cenário negativo, defende-se uma ampliação das políticas públicas para reconhecimento desta categoria como trabalhadores, com a devida proteção social e garantias mínimas, buscando efetivar a sua manutenção e sustentabilidade dos negócios.

---

<sup>281</sup> VALE, Gláucia M. Vasconcellos; CORREA, Victor Silva; REIS, Renato Francisco dos. Motivações para o empreendedorismo: necessidade versus oportunidade? **RAC. Revista de Administração Contemporânea** (Online), vol. 18, pp. 311-327, 2014.

#### **4 ALTERNATIVAS PARA RESSIGNIFICAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO**

Nos últimos 40 anos a sociedade evoluiu de uma forma muito mais veloz e dinâmica se comparado aos períodos anteriores. Impulsionado pelo exponencial desenvolvimento de novas tecnologias e facilidade das comunicações, deslocamento e internacionalização de produção, o mercado antes mais centralizado em mercados internos, transformou-se em um mercado globalizado e de constante interação. Por consequência, estas mudanças causaram rápidos efeitos no mercado de trabalho e na aplicação do Direito do Trabalho.

Nos capítulos anteriores, buscou-se estabelecer as diretrizes que norteiam o Direito do Trabalho e, principalmente, o Direito *ao* Trabalho, demonstrando as principais mudanças ocorridas no mercado laboral e suas causas para, posteriormente indicar os sujeitos inseridos nessa nova realidade laboral, mas que, no cenário nacional, carecem de qualquer proteção jurídica, em razão especialmente da dualidade empregado-autônomo e da ausência de maiores debates sobre o tema.

A “regulação das relações de trabalho” é um importante instrumento para o desenvolvimento do país. Traz segurança jurídica às partes envolvidas, sejam os tomadores, sejam os prestadores e, principalmente, exerce influência na qualidade de vida dos trabalhadores. O Direito do Trabalho não serve somente como meio de equilíbrio entre a parte mais fraca e a mais forte da relação, mas também como instrumento de organização produtiva. Neste sentido, é essencial que para cumprir seu papel se adeque às novas realidades, distanciando-se de modelos utópicos que focam exclusivamente na expansão do emprego e aceitando a inclusão de novas formas de trabalho à organização produtiva<sup>282</sup>.

A regulamentação destas novas formas de trabalho é necessária, pelo simples fato de que, ressalvadas as tentativas de fraude, não há qualquer ilicitude, por exemplo, no trabalho do autônomo dependente e em outras novas modalidades de trabalho. Pelo contrário, a Constituição de 1988 prevê em seu artigo 5º, XIII<sup>283</sup>, o livre “exercício de

---

<sup>282</sup> ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim; PERES, Antonio Galvão. Subordinação estrutural na terceirização de serviços. Subversão Dogmática. In: FREDIANI, Yone. (coord.) **A valorização do trabalho autônomo e a livre-iniciativa**. Porto Alegre: Lex Magister, pp. 173-206, 2015. p. 204.

<sup>283</sup> XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer;

qualquer trabalho”, bem como o Código Civil em seus artigos 593<sup>284</sup>, 594<sup>285</sup> e 710<sup>286</sup>, preveem a licitude da prestação de serviço ou trabalho<sup>287</sup>. No Brasil, a própria competência jurisdicional da Justiça do Trabalho não se limita à relação de emprego – ainda que a aplicabilidade do Direito do Trabalho se limite a esta – sendo que a previsão do artigo 114, I da Constituição de 1988, indica que compete a esta Justiça especializada processar e julgar “as ações oriundas da relação de trabalho”.

Em que pese a existência de fundamentação jurídica para a legalidade das demais formas de trabalho além da relação empregatícia ou autônoma, bem como a competência de uma Justiça especializada em resolução de conflitos de trabalho, o “estatuto de proteção ao trabalhador ficou inadequado”, não havendo proteção legal para os demais trabalhadores não empregados. Essa constatação gera um “profundo abalo no sistema único de proteção”, deixando trabalhadores excluídos de qualquer sistema de proteção trabalhista ou até previdenciário<sup>288</sup>.

No presente capítulo, pretende-se abordar medidas legais – ou ao menos de enquadramento jurídico – destas novas modalidades de trabalho, adotadas principalmente no Direito estrangeiro, e que de alguma forma concedem a estes trabalhadores proteções mínimas, legalmente garantidas, visando a valorização do trabalho e a redução de formas precárias de labor.

Certamente estas medidas e estes direitos não se comparam aos previstos para os trabalhadores formalmente vinculados a um empregador, e nem seria esta a pretensão. Dentro da realidade já exposta, o vínculo formal de emprego, único objeto de aplicação do Direito do Trabalho brasileiro, está cada vez mais sendo substituído por outras formas de trabalho que merecem proteções e previsões legais próprias.

---

<sup>284</sup> Art. 593. A prestação de serviço, que não estiver sujeita às leis trabalhistas ou a lei especial, reger-se-á pelas disposições deste Capítulo.

<sup>285</sup> Art. 594. Toda a espécie de serviço ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratada mediante retribuição.

<sup>286</sup> Art. 710. Pelo contrato de agência, uma pessoa assume, em caráter não eventual e sem vínculos de dependência, a obrigação de promover, à conta de outra, mediante retribuição, a realização de certos negócios, em zona determinada, caracterizando-se a distribuição quando o agente tiver à sua disposição a coisa a ser negociada.

<sup>287</sup> BORBA, Joselita Nepomuceno. Configuração jurídica da subordinação e sua importância na requalificação. In: FREDIANI, Yone. (coord.) **A valorização do trabalho autônomo e a livre-iniciativa**. Porto Alegre: Lex Magister, pp. 109-130, 2015. p. 110-111.

<sup>288</sup> MANNRICH, Nelson. Tendências atuais relativas ao âmbito pessoal do direito do trabalho em Portugal, Espanha e Brasil. **Revista de Direito do Trabalho**. vol. 130. pp. 202-243, 2008.

O objetivo de tais abordagens é que, diante da realidade crescente de trabalhadores informais, autônomos dependentes, autoempregados, entre outras formas de trabalho sem previsões e proteções legais, seja possível apresentar alguma alternativa para que o labor desempenhado por estes trabalhadores se aproxime do conceito de trabalho decente, fazendo valer a previsão constitucional do trabalho como direito social fundamental.

A aplicação de uma regra geral para todas as relações de trabalho é cada vez menor nos sistemas jurídicos, prevalecendo uma tendência de aplicações de regras particulares para relações de trabalho que vêm surgindo e que são cada vez mais distintas, seja por meio de Lei, ou de forma ainda mais célere, por meio de negociações coletivas<sup>289</sup>.

É importante destacar que no presente capítulo serão abordadas alternativas, muitas vezes com base em legislações e experiências de outros países, principalmente europeus. Entretanto, desde já se destaca que em nenhum momento se defende a aplicabilidade idêntica dos institutos adiante apresentados no cenário nacional. O que se pretende é demonstrar que existem opções para a inclusão dos sujeitos trabalhadores excluídos, conforme já apresentado neste trabalho, que poderiam ser adaptadas às particularidades do mercado de trabalho brasileiro.

Inicialmente, pretende-se dar continuidade à discussão acerca da obsolescência do critério de subordinação jurídica para enquadramento do vínculo empregatício, abordando a questão sob o prisma da dependência econômica do labor, seja para fins de vínculo empregatício, seja para fins de caracterização do autônomo dependente ou parassubordinado.

O próximo tópico passará a análise especificamente para a proteção legal existente em outros ordenamentos, especialmente em países europeus, com relação à figura do parassubordinado ou autônomo dependente.

Ainda, buscar-se-á demonstrar a existência de algumas previsões legais no próprio cenário brasileiro que, de alguma forma, já concedem um mínimo de direitos e garantias para alguns trabalhadores que não são empregados, a exemplo dos representantes comerciais.

---

<sup>289</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 154.

Por fim, a análise passará para o modelo da *flexycurity*, experiência já utilizada em alguns países nórdicos e que, conforme o próprio nome destaca, busca implantar no mercado de trabalho uma proposta que conceda flexibilidade contratual entre as partes e, por outro lado, traga um mínimo de segurança e proteção social aos trabalhadores.

#### 4.1 A ALTERAÇÃO DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA PRA UM CRITÉRIO ECONÔMICO

Já debatido no presente trabalho a obsolescência do critério da subordinação jurídica como fundamento para caracterização do trabalhador como empregado ou autônomo, diante das recentes transformações do mercado de trabalho, verifica-se que o critério deixa excluído da proteção legal autônomos fortemente dependentes de um tomador de serviços, ao passo que enquadra como empregado diretores e altos executivos de empresas transnacionais que, em tese, possuem uma ampla autonomia e não necessitariam da mesma proteção que um empregado comum.

Antes de adentrar às possíveis soluções e alternativas já utilizadas para proteção de trabalhadores que não se enquadram na dualidade empregado-autônomo, é importante destacar um critério alternativo para inclusão do trabalhador na proteção legal, seja como empregado, seja para definir a sua condição de autônomo dependente ou ainda para proteção de trabalhadores informais ou por conta própria, que não possuem qualquer proteção legal. Para tanto, propõe-se uma análise com base no critério econômico do trabalhador, visando seu enquadramento em uma possível proteção legal.

Conforme já destacado anteriormente, é inegável a rápida identificação da relação entre trabalho e subsistência, ou seja, uma forma de dependência econômica do trabalhador para com seu trabalho<sup>290</sup>.

Historicamente, a utilização da dependência econômica como critério para identificação do vínculo empregatício possui críticas, tendo em vista que se trata de um elemento extrajurídico, localizado fora da relação laboral, vez que há de se analisar

---

<sup>290</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do trabalho na Constituição de 1988**. São Paulo, Saraiva, 1989, p. 25

exclusivamente a condição econômica do empregado, em que pese menos frequente, não necessariamente depende economicamente do trabalho<sup>291</sup>.

Outras opiniões sobre o tema indicam a relevância da dependência econômica, entretanto, não como critério autônomo de aplicação e especialmente para reconhecimento de uma relação empregatícia, mas sim como um “critério supletivo”<sup>292</sup>.

Neste sentido, o Relatório Supiot já trouxe entre suas conclusões a advertência de que a dependência econômica é requisito importante para a caracterização da relação empregatícia, entretanto, não pode ser utilizado como único critério, vez que não consegue abarcar todas as situações encontradas no mercado de trabalho. Todavia, certamente é uma alternativa para a identificação de trabalhadores que demandem uma determinada proteção legal, como no caso dos parasubordinados<sup>293</sup>.

De qualquer forma, em se tratando de relações laborais, na grande maioria dos casos há dependência econômica do empregado para com o empregador, ao passo que a maior parte da população possui no trabalho sua única fonte de renda, sendo esta dependência um acessório da própria subordinação jurídica<sup>294</sup>. Aos casos em que não se aplica a situação de dependência econômica, como de altos executivos, cargos de confiança, trabalhadores altamente especializados e até trabalhadores intelectuais, inclusive se questiona a aplicação da subordinação jurídica e a efetiva necessidade de um vínculo empregatício formal e rígido para tais trabalhadores<sup>295</sup>.

Assim, o critério da subordinação econômica para reconhecimento do vínculo empregatício vem retomando um papel de relevância na discussão, diante da necessidade de encontrar um novo critério que possa complementar ou até substituir a clássica subordinação jurídica, vez que, conforme defende Romita, “a submissão técnica às ordens

---

<sup>291</sup>BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2011, p. 209. ; SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3.ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 237.

<sup>292</sup> MACHADO, Sidnei. **A noção de subordinação jurídica: uma perspectiva reconstrutiva**. São Paulo: LTr, 2009, p. 157.

<sup>293</sup> SUPIOT, Alain (Coord.). **Transformation of labour and future of labor law in Europe**. 1998. Disponível em: <[http://www.metiseurope.eu/content/pdf/n8/15\\_supiotreport.pdf](http://www.metiseurope.eu/content/pdf/n8/15_supiotreport.pdf)>. Acesso em: 24 nov. 2018, p. 187-188.

<sup>294</sup> MORAES FILHO, Evaristo. **Introdução ao direito do trabalho**. 8. ed. rev., atual. e ampliada, São Paulo: LTr, 2000, p. 240-241.

<sup>295</sup> CATHARINO, José Martins. **Compêndio de direito do trabalho**. 3. ed., rev., atual. e aum. V. 1. São Paulo: Saraiva, 1982, p. 204.

de outrem na execução do trabalho importa menos que o fato de obter o ganha-pão das mãos daquele”<sup>296</sup>.

No mesmo sentido, Robortella indica que não é a intensidade da subordinação que deveria estabelecer o grau de proteção do direito laboral, mas sim a “debilidade contratual” e a “necessidades econômica e social”, restaurando-se a relação do Direito do Trabalho com a teoria da hipossuficiência. Essa alteração poderia inclusive abarcar outras formas de trabalho partindo do critério de necessidade da tutela, o que ampliaria a proteção para, por exemplo, trabalhadores autônomos e demais prestadores de serviços, deixando de ser exclusividade das relações empregatícias<sup>297</sup>.

Prossegue o autor indicando que “a tendência é substituir a noção única de subordinação por subordinações diferenciadas, com a consequente gradação protetora, inclusive quanto aos limites de derrogação da lei estatal através de contratos coletivos”<sup>298</sup>.

A proposição anteriormente levantada, de utilização das negociações coletivas para a garantia de direitos mínimos a trabalhadores que atualmente não possuem qualquer proteção legal, seria a forma mais indicada de adequar as múltiplas formas de trabalho à um rol de normas. Entretanto, passa necessariamente por uma reformulação mais do que urgente do modelo sindical brasileiro, visando a implantação de um sistema de pluralidade sindical, a exemplo dos já utilizados em diversos outros países do mundo e defendido pela Convenção nº 87 da OIT<sup>299</sup>.

De outro lado, verificam-se alguns desafios desta proposição. Ao se defender que o trabalhador que deveria “receber a tutela da Lei é o economicamente frágil ou hipossuficiente”, questiona-se qual seria a definição de um “parâmetro econômico de proteção e o modo como a tutela deve ser prestada”. A situação é mais facilmente resolvida no caso do autônomo dependente ou parassubordinado, entretanto, especialmente nos segmentos menores, diversos outros autônomos laboram em situações precárias. Nestes casos, é demasiadamente complexo estabelecer uma proteção em uma

---

<sup>296</sup> ROMITA, Arion Sayão. Prestação de serviços por trabalhadores autônomos - relação de trabalho ou relação de consumo. **Revista de Direito do Trabalho**. vol. 124. pp. 9 – 32, 2006.

<sup>297</sup> ROBORELLA, Luiz Carlos Amorim. Sujeitos da relação de emprego – empregado: espécies. In: DUARTE, Bento Herculano. **Manual de direito do trabalho: estudos em homenagem ao prof. Cássio Mesquita Barros**. São Paulo: LTr, pp. 175-190, 1998, p. 183.

<sup>298</sup> ROBORELLA, Luiz Carlos Amorim. **O moderno direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1994, p. 51.

<sup>299</sup> KAUFMANN, Marcus. Por uma nova dogmática do direito do trabalho: implosão e perspectivas. **Revista de Direito do Trabalho**. vol. 121. p. 149-198. jan-mar, 2006.

relação de um polo fixo e outro “indeterminado e indeterminável”, como no caso dos autônomos que possuem uma multiplicidade de tomadores<sup>300</sup>.

Ainda assim, verifica-se que diversas das relações de trabalho podem receber determinada proteção legal com base no critério da dependência econômica do trabalhador, como é o caso do já citado trabalhador parassubordinado ou autônomo dependente.

Este é inclusive o critério utilizado pela doutrina alemã para caracterização do quase-trabalhadores, parassubordinados no caso italiano, contratos equiparados no caso português e trabalhador economicamente dependente no cenário espanhol que, em que pese algumas diferenças, conceituam-se como as formas mais destacadas no Direito comparado de proteção a determinados trabalhadores, utilizando-se dos critérios da dependência econômica.

Identifica-se assim, a utilização do critério para enquadramento legal de novas formas de trabalho não enquadradas como vínculo empregatício, mas que também não possuem todos os requisitos para enquadramento como um efetivo trabalho autônomo. Igualmente, verifica-se que é uma alternativa, ou ao menos uma possibilidade de complementação de indício de vínculo empregatício ou de dependência do tomador, diante da já debatida obsolescência do critério da subordinação jurídica.

Neste sentido, verifica-se que há espaço para ampliação de atuação do Direito do Trabalho, conforme identificado no Relatório Supiot, para além da estrutura dualista de vínculo empregatício-trabalho autônomo, servindo o critério da dependência econômica senão como o principal requisito, ao menos como suporte para enquadramento e proteção legal aos demais trabalhadores<sup>301</sup>.

Trata-se de um critério cada vez mais revisitado e sustentado como importante para enquadramento de trabalhadores excluídos dentro de uma previsão legal, o que não ocorre no cenário brasileiro atualmente, podendo inclusive ser levantado como requisito para ampliação de proteção não somente ao parassubordinado, mas também aos autoempregados e trabalhadores inseridos na economia informal, conforme se pretende

---

<sup>300</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. A tutela trabalhista além da relação de emprego no Brasil. **Revista de Direito do Trabalho**. vol. 129. p. 369-376. jan-mar, 2008.

<sup>301</sup> SUPIOT, Alain (Coord.). **Transformation of labour and future of labor law in Europe**. 1998. Disponível em: <[http://www.metiseurope.eu/content/pdf/n8/15\\_supiotreport.pdf](http://www.metiseurope.eu/content/pdf/n8/15_supiotreport.pdf)>. Acesso em: 24 nov. 2018, p. 173.

demonstrar adiante, especialmente no que diz respeito à inclusão do modelo de *flexycurity*.

Entretanto, antes de adentrar a esta possibilidade, importante fazer um breve levantamento dos direitos garantidos aos autônomos dependentes no cenário europeu, e avaliar a viabilidade de inovação legislativa no cenário nacional para inclusão destes trabalhadores dentro de um sistema de proteção legal.

#### 4.2 A PROTEÇÃO AO PARASSUBORDINADO E AUTÔNOMO DEPENDENTE

Anteriormente se buscou apresentar a figura do trabalhador parassubordinado e autônomo dependente, seu conceito e a contextualizar o seu surgimento em decorrência das demandas do mercado de trabalho. Entretanto, não se adentrou ao estudo das experiências estrangeiras acerca da inserção destas figuras nos respectivos ordenamentos jurídicos, seus direitos, garantias e formas de aplicação.

A realidade laboral brasileira não pode ser igualmente comparada a de outros países, tendo em vista a evidente diferença de ordenamentos jurídicos, estrutura de mercado de trabalho, nível de desenvolvimento, entre outras diversas características de cada país, especialmente no cenário europeu. Isso não impede a análise das legislações e histórico de aplicação do instituto no Direito Comparado, como influência para uma possibilidade de aplicação de instituto similar no cenário nacional.

No presente tópico, pretende-se avaliar quais os direitos e garantias concedidas a estes trabalhadores autônomos dependentes nos principais ordenamentos jurídicos europeus, que nas últimas décadas vêm estabelecendo legislações que garantem o reconhecimento jurídico destes trabalhadores.

No caso italiano, conforme já demonstrado anteriormente, a construção legal acerca dos trabalhadores parassubordinados remete ao final da década de 1950, com intensificação das discussões a partir da década de 1970, com a edição da Lei 533/1973, verificando-se um maior histórico de discussões e amadurecimento do tema<sup>302</sup>.

Os trabalhadores parassubordinados também podem ser chamados de trabalhadores autônomos de segunda geração, aqueles que, “na falta de um

---

<sup>302</sup> PEDREIRA, Luiz de Pinho. Um novo critério de aplicação do direito do trabalho: a parassubordinação. **Revista de Direito do Trabalho**. vol. 103. pp. 173-181, 2001.

enquadramento mais apropriado, foram inseridos na estrutura legal de colaboração coordenada e contínua”<sup>303</sup>.

Em que pese a maior tradição de debate do assunto, não se verificar uma consolidação do mesmo, especialmente em razão das recentes alterações ocorridas. Zipperer indica a reforma ocorrida entre 2014 e 2015, com a Lei nº 186/2014 e o Decreto Legislativo 81/2015, vez que a clareza buscada pelas referidas legislações no que diz respeito à conceituação do trabalho coordenado, conflitava com o artigo 409 do CPC italiano. Assim, foi necessária alteração posterior no próprio CPC, por meio da Lei 81 de 22 de maio de 2017, buscando dar “mais clareza ao texto, inserindo a necessidade de procedimentos de coordenação estabelecidos de comum acordo entre as partes e organização pelo colaborador de forma autônoma a atividade de trabalho”<sup>304</sup>.

A hipossuficiência do autônomo dependente também foi reconhecida pela legislação italiana já em 1973, pela Lei 533, que em seu artigo 6º estendeu a aplicação do artigo 2113 do *Codice Civile* a esta categoria de trabalhadores, declarando nulas quaisquer renúncias e transações relacionadas a direitos oriundos da relação de trabalho parassubordinada<sup>305</sup>.

Importante destacar que no artigo 409, item 3, do *Codice di Procedura Civile*, ampliaram-se as normas de direito processual do trabalho e a própria competência do ramo da justiça especializado nas relações laborais para autônomos dependentes, ao indicar a citada expansão às “relações de agência, de representação comercial e outras relações de colaboração que se concretizam em uma prestação de labor continuada e coordenada, prevalentemente pessoal, mesmo que não subordinada”<sup>306</sup>.

---

<sup>303</sup> No original: “in attesa di più appropriata collocazione, risulta ospitato da noi soprattutto entro lo schema giuridico della collaborazione coordinata e continuativa”. ROCELLA, Massimo. Lavoro subordinato e lavoro autonomo, oggi. **Quaderni di Sociologia**. n. 46, pp. 71-112, 2008.

<sup>304</sup> ZIPPERER, André Gonçalves. **A multiterceirização e a subordinação jurídica**. A intermediação de mão de obra a partir de plataformas digitais e a necessidade de tutela modular do Direito do Trabalho. 249 p. Tese (Doutorado). Programa de Pós-Graduação em Direito. Curitiba: Pontifícia Universidade Católica do Paraná, 2018, p. 110.

<sup>305</sup> SANTORO-PASSARELLI, Giuseppe. **Il lavoro parasubordinato**. Milão, 1979, p.17.

<sup>306</sup> Art. 409.

(Controversie individuali di lavoro)

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 personale, anche se non a carattere subordinato.

Recentemente a legislação foi ampliada pela Lei nº 81 de 22 de maio de 2017, para acrescentar o conceito de colaboração coordenada, como aquela na qual “em conformidade com os procedimentos de coordenação estabelecidos por acordo mútuo entre as partes, o colaborador organiza a atividade de trabalho de forma independente”<sup>307</sup>.

No que diz respeito aos direitos dos trabalhadores parassubordinados, Bulgueroni destaca que estes se relacionam a três áreas principais: processual, conforme já destacado acima, tributária e previdenciária, pouco ou nada se aplicando no que diz respeito a direitos trabalhistas. Coube à jurisprudência, em alguns casos, estender direitos trabalhistas a exemplo dos relacionados à segurança do trabalho, liberdade sindical, greve, prescrição e regras de dispensa por justo motivo<sup>308</sup>.

Com relação aos demais direitos legalmente previstos, indica a equiparação de alíquotas tributária dos autônomos dependentes com as aplicáveis aos trabalhadores subordinados, no campo previdenciário a necessidade de em sistema de previdência apartado do sistema público italiano, porém financiada 2/3 pelo tomador de serviço e apenas 1/3 pelo trabalhador, além de benefícios de aposentadoria por invalidez, por idade, cobertura previdenciária em casos de internação hospitalar e também doenças profissionais, além de licença maternidade e cobertura contra acidentes laborais<sup>309</sup>.

De forma similar ao caso italiano, em que pese bem mais recente, o Direito espanhol também trouxe uma previsão legal para os autônomos dependentes. Em 2007 foi promulgado, por meio da Lei nº 20/2007, o *Estatuto del Trabajador Autónomo (LETA)*, conforme se extrai do preâmbulo da referida Lei, “o primeiro exemplo de regulação sistemática e unitária do trabalho autônomo na União Europeia”, tendo em vista que nos demais ordenamentos jurídicos europeus ocorria o mesmo que no caso espanhol

---

<sup>307</sup> Art. 15. Modifiche al codice di procedura civile

1. Al codice di procedura civile sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 409, numero 3), dopo le parole: «anche se non a carattere subordinato» sono aggiunte le seguenti: «. La collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalita' di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attivitá lavorativa»;

<sup>308</sup> BULGUERONI, Renata Orsi. **Trabalho autônomo dependente**: experiências italiana e espanhola e a realidade brasileira. 244p. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho). Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. p. 81.

<sup>309</sup> BULGUERONI, Renata Orsi. **Trabalho autônomo dependente**: experiências italiana e espanhola e a realidade brasileira. 244p. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho). Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. p. 64.

pré-LETA, uma “dispersão por toda a legislação social, especialmente na legislação de seguridade social e prevenção de riscos”<sup>310</sup>.

Conforme defendido no presente trabalho, o objetivo do estatuto foi criar mecanismos “para reduzir as diferenças de proteção que separam os sujeitos do contrato de trabalho das novas categorias de trabalhadores aparentemente autônomos, mas cuja situação de dependência econômica é similar a do trabalhador típico do contrato de trabalho”<sup>311</sup>.

A legislação espanhola traz de forma específica a figura do trabalhador autônomo economicamente dependente em seu Título II, Capítulo III, artigo 11 e seguintes, conceituando esta espécie de trabalhador como os que “realizam atividade econômica ou profissional, a título lucrativo e de forma habitual, pessoal, direta e predominante para um (...) cliente, do qual dependem economicamente ao receber ao menos 75% de seus rendimentos (...)”<sup>312</sup>.

Estes trabalhadores também não podem possuir empregados, subcontratar a atividade para terceiros, bem como devem desenvolver sua atividade com organização própria, assumindo os riscos de sua atividade, conforme previsto no item 2 do supracitado artigo 11<sup>313</sup>.

---

<sup>310</sup> No original, Preâmbulo, I, da Lei 20/2007: “El derecho comparado de los países de nuestro entorno no dispone de ejemplos sobre una regulación del trabajo autónomo como tal. En los países de la Unión Europea sucede lo mismo que en España: las referencias a la figura del trabajador autónomo se encuentran dispersas por toda la legislación social, especialmente la legislación de seguridad social y de prevención de riesgos. En este sentido, cabe resaltar la importancia que tiene el presente Proyecto de Ley, pues se trata del primer ejemplo de regulación sistemática y unitaria del trabajo autónomo en la Unión Europea, lo que sin duda constituye un hito en nuestro ordenamiento jurídico.

<sup>311</sup> No original: “El Proyecto de Estatuto del Trabajador Autónomo pretende instrumentar los mecanismos necesarios para reducir las enormes diferencias que en cuanto a protección separan a los sujetos del contrato de trabajo de aquellas nuevas categorías de trabajadores aparentemente autónomos pero cuya situación de dependencia económica respecto de la persona que les da trabajo es similar o incluso más acentuada que la del trabajador-tipo sujeto del contrato de trabajo”. BARROSO, María de los Reyes Martínez. El trabajo autónomo economicamente dependiente. Reflexiones a raíz del Proyecto de ley del Estatuto del trabajo autónomo. **Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña**. n. 11, pp. 451-484, 2007.

<sup>312</sup> CAPÍTULO III

Régimen profesional del trabajador autónomo economicamente dependiente

Artículo 11. Concepto y ámbito subjetivo.

1. Los trabajadores autónomos economicamente dependientes a los que se refiere el artículo 1.2.d) de la presente Ley son aquéllos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen economicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales.

<sup>313</sup> 2. Para el desempeño de la actividad económica o profesional como trabajador autónomo economicamente dependiente, éste deberá reunir simultáneamente las siguientes condiciones:

A legislação espanhola desperta maior interesse de análise ao incluir diversos direitos tipicamente trabalhistas em seu texto. Inicialmente, destaca-se a previsão de possibilidade de negociação coletiva entre as associações de trabalhadores autônomos ou sindicatos que os representem e as empresas para as quais prestem sua atividade. Também se destacam direitos de interrupção do contrato do autônomo dependente quando devidamente justificadas, em caso de comum acordo, “necessidade de atendimento de responsabilidades familiares urgentes, inesperadas e imprevisíveis, risco grave e iminente à vida ou à saúde do trabalhador”, bem como direitos tipicamente previdenciários, como afastamentos por incapacidades e licenças (maternidade e paternidade)<sup>314</sup>.

Grande importância se dá à previsão legal de jornada da atividade profissional, na qual, resumidamente, destacam-se o direito de interrupção da atividade por 18 dias úteis no ano, a necessidade de constar expressamente no contrato a jornada desempenhada, dias de descanso semanal e feriados, além do excedente máximo desta, que não poderá exceder 30% do tempo ajustado no contrato<sup>315</sup>.

Por fim, verifica-se também a proteção quanto à rescisão contratual que, entre outras formas de proteção relativas à necessidade de previsão em contrato e causa justificada, previstas no Título II, Capítulo III, artigo 15. Destaca-se a previsão legal de indenização por perdas e danos ocasionados em razão da rescisão antecipada do contrato sem justo motivo por parte do cliente tomador dos serviços, que pode ser fixada em

---

a) No tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros, tanto respecto de la actividad contratada con el cliente del que depende económicamente como de las actividades que pudiera contratar con otros clientes.

b) No ejecutar su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente.

c) Disponer de infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente, cuando en dicha actividad sean relevantes económicamente.

d) Desarrollar su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente.

e) Percibir una contraprestación económica en función del resultado de su actividad, de acuerdo con lo pactado con el cliente y asumiendo riesgo y ventura de aquélla.

<sup>314</sup> VIÑA, Jordi García. O valor do trabalho autónomo e a livre-iniciativa no ordenamento espanhol. In: FREDIANI, Yone. (coord.) **A valorização do trabalho autônomo e a livre-iniciativa**. Porto Alegre: Lex Magister, 2015, p. 87.

<sup>315</sup> VIÑA, Jordi García. O valor do trabalho autónomo e a livre-iniciativa no ordenamento espanhol. In: FREDIANI, Yone. (coord.) **A valorização do trabalho autônomo e a livre-iniciativa**. Porto Alegre: Lex Magister, 2015, p. 87.

contrato ou ainda, na sua ausência, proporcional ao tempo restante de contrato, o prazo de aviso prévio e os gastos antecipados pelo autônomo dependente<sup>316</sup>.

Identificou-se que, no Direito espanhol, a previsão de direitos aos autônomos economicamente dependentes trazidas pela LETA não se resumem a benefícios fiscais e previdenciários como no caso italiano, mas sim o próprio legislador cuidou de resguardar direitos eminentemente trabalhistas a estes sujeitos, o que concede maior segurança jurídica às partes envolvidas, especialmente os trabalhadores que possuem algumas garantias mínimas e previsibilidade em sua prestação de serviços.

Importante também breve menção à previsão legal de Portugal, que em seus artigos 4º e 10º do Código de Trabalho, indicam de forma genérica os direitos também assegurados aos trabalhadores que prestem serviços sem subordinação, mas com dependência econômica do contratante. Especificamente, são direitos do trabalhador economicamente dependente o respeito às normas legais relativas “a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho”<sup>317</sup>. Além destes, também se encontram protegidos pelo “regime relativo a acidentes de trabalho e doenças profissionais”, com direito às indenizações destas decorrentes<sup>318</sup>.

Assim, demonstrou-se de forma breve os direitos dos autônomos dependentes em alguns países europeus, que já possuem uma tradição de inclusão e reconhecimento

---

<sup>316</sup> 3. Cuando la resolución del contrato se produzca por voluntad del cliente sin causa justificada, el trabajador autónomo económicamente dependiente tendrá derecho a percibir la indemnización prevista en el apartado anterior.

(...)

4. Cuando la parte que tenga derecho a la indemnización sea el trabajador autónomo económicamente dependiente, la cuantía de la indemnización será la fijada en el contrato individual o en el acuerdo de interés profesional que resulte de aplicación. En los casos en que no estén regulados, a los efectos de determinar su cuantía se tomarán en consideración, entre otros factores, el tiempo restante previsto de duración del contrato, la gravedad del incumplimiento del cliente, las inversiones y gastos anticipados por el trabajador autónomo económicamente dependiente vinculados a la ejecución de la actividad profesional contratada y el plazo de preaviso otorgado por el cliente sobre la fecha de extinción del contrato.

<sup>317</sup> Artigo 10.º

#### Situações equiparadas

As normas legais respeitantes a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho são aplicáveis a situações em que ocorra prestação de trabalho por uma pessoa a outra, sem subordinação jurídica, sempre que o prestador de trabalho deva considerar-se na dependência econômica do beneficiário da actividade.

<sup>318</sup> Artigo 4.º

#### Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 - O regime relativo a acidentes de trabalho e doenças profissionais, previsto nos artigos 283.º e 284.º do Código do Trabalho, com as necessárias adaptações, aplica-se igualmente: c) A prestador de trabalho, sem subordinação jurídica, que desenvolve a sua actividade na dependência económica, nos termos do artigo 10.º do Código do Trabalho.

destes trabalhadores em seu ordenamento jurídico, os quais podem servir de modelos para uma inovação legislativa em âmbito nacional, conforme defendido no presente trabalho.

É de extrema relevância e respeitáveis as posições de importantes doutrinadores que veem o reconhecimento da parassubordinação como uma forma de precarização das relações de trabalho subordinadas, entendendo-o como um incentivo aos empregadores para reduzir o número de empregados e aumentar o número destes trabalhadores dependentes, como forma de redução de custo.

Souto Maior defende um fenômeno contrário ao reconhecimento das novas relações de trabalho, indicando que estas são apenas formas de exclusão dos trabalhadores de suas proteções sociais, defendendo a ampliação do conceito de subordinação para uma “supersubordinação”, que incluiria todas as formas de trabalho dentro da proteção legal do Direito do Trabalho, sejam autônomas, parassubordinadas, e até empresários que se sujeitam a trabalhos exaustivos em favor de grandes empresas<sup>319</sup>.

Outra teoria já debatida no presente trabalho e que defende este viés expansionista de proteção ao trabalhador é a levantada por Mauricio Godinho Delgado, denominada subordinação estrutural, que busca reconhecer o vínculo empregatício pela simples inserção do trabalhador “na dinâmica do tomador de serviços”, da mesma forma buscando proteger trabalhadores vinculados a pequenas empresas, com a expansão e reconhecimento de vínculo empregatício para com as grandes companhias<sup>320</sup>.

Entretanto, entende-se que estas posições parecem um tanto quanto utópicas em um mundo globalizado e complexo como o atual. Eventuais proposições radicais de mudanças e excesso de proteção acarretam em uma perda de competitividade do mercado nacional perante este mundo globalizado, que possuem efeitos imediatos na economia do país, como se verificou na recente crise econômica vivida pelo Brasil.

Os próprios indicadores do mercado de trabalho nacional caminham em sentido contrário a estas proposições expansionistas do Direito do Trabalho unicamente relacionado ao emprego. Já demonstrado no primeiro capítulo que o desemprego é crescente na realidade brasileira, novas categorias são criadas para enquadrar aqueles indivíduos que desistem de buscar uma recolocação no mercado formal de trabalho, como

---

<sup>319</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A supersubordinação: invertendo a lógica do jogo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8a. Região**, vol. 41, pp. 137-177, 2008.

<sup>320</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos fundamentais nas relações de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**. n. 2, pp. 11-40, 2007, p. 212. p. 37.

já ocorre com os desalentados. O setor informal cresce rapidamente e surge como alternativa para estes trabalhadores que, por diversos motivos, não conseguem ter acesso a um posto de trabalho formal.

O fenômeno crescente da utilização de plataformas digitais como forma de intermediação de trabalho prestado para centenas de tomadores, denominadas em âmbito nacional por Zipperer de “multiterceirização”, são exemplos claros da necessidade de reconhecimento desta realidade e da impossibilidade de tendências expansionistas do Direito do Trabalho por meio do emprego<sup>321</sup>.

Assim, em que pese respeitáveis, aparentam-se equivocadas as pretensões de aplicação de um Direito criado para realidades há muito ultrapassadas, utilizando-se de conceitos e critérios do passado que pouco ou nada se assemelham aos demandados pelo momento presente. As relações de trabalho devem ser entendidas de acordo com esta nova realidade de mudanças e cabe aos operadores do Direito, especialmente do Direito do Trabalho, buscar soluções, adaptarem-se, assim como já ocorre em outras áreas do conhecimento<sup>322</sup>.

Neste sentido, verifica-se que o reconhecimento do trabalho autônomo dependente no ordenamento jurídico brasileiro é essencial, não como forma de incentivo ao cometimento de fraudes no contrato de trabalho por parte dos empregadores, mas sim como forma de possibilitar o enquadramento de sujeitos trabalhadores excluídos de qualquer proteção legal. A longo prazo, estas exclusões possuem efeitos devastadores para a própria economia, a exemplo da falta de condições mínimas de subsistência na velhice para grande parte da população, o que demandaria uma atuação extremamente dispendiosa do Estado.

De pronto, diversas categorias de trabalhadores hoje excluídos da previsão legal poderiam ser beneficiadas sem se modificar de forma drástica a atual conjuntura laboral. O fenômeno da pejotização é crescente no Brasil e, basicamente se aplica àqueles

---

<sup>321</sup> ZIPPERER, André Gonçalves. **A multiterceirização e a subordinação jurídica**. A intermediação de mão de obra a partir de plataformas digitais e a necessidade de tutela modular do Direito do Trabalho. 249 p. Tese (Doutorado). Programa de Pós-Graduação em Direito. Curitiba: Pontifícia Universidade Católica do Paraná, 2018. p. 214.

<sup>322</sup> MANNRICH, Nelson. Reinventando o Direito do Trabalho: novas dimensões do trabalho autônomo. In: FREDIANI, Yone. (coord.) **A valorização do trabalho autônomo e a livre-iniciativa**. Porto Alegre: Lex Magister, pp. 229-256, 2015. p. 249.

trabalhadores que possuem um elevado conhecimento técnico, remuneração mais elevada e maior autonomia no desempenho de suas atividades<sup>323</sup>.

Estes trabalhadores em muito se assemelham ao conceito de autônomo dependente já mencionado em tópico próprio, inclusive no que diz respeito à maior autonomia em organização de trabalho, horários e atividades.

Entretanto, via de regra, ainda assim são hipossuficientes em relação a um tomador principal, certamente sentindo os efeitos de uma rescisão abrupta do contrato de prestação de serviços sem nenhuma contraprestação, da possibilidade de redução drástica dos proventos em caso de eventual afastamento por doença, entre outras possibilidades que justificam a necessidade de proteção legal para os mesmos.

Desta forma, verifica-se que a criação de uma legislação voltada para as características do mercado de trabalho nacional, que integre os sujeitos trabalhadores excluídos de proteções legais atualmente não somente é possível, como também necessária.

Existe uma evidente dualidade no mercado de trabalho brasileiro, nos quais os trabalhadores necessariamente se enquadram como empregados ou autônomos. O Direito do Trabalho se aplica tão somente aos empregados, entretanto, isso não significa que outros trabalhadores, inclusive autônomos, não possuam determinadas garantias previstas por Lei e que concedem um mínimo de proteção e segurança jurídica no desempenhar de seu ofício.

Em que pese as proposições acima se basearem em experiências estrangeiras, é importante destacar que tais alternativas podem ser extraídas, ou ao menos confirmadas, tomando por base alguns casos já previstos no ordenamento jurídico brasileiro, como as legislações que garantem direitos, inclusive de ordem trabalhista, para algumas categorias de trabalhadores autônomos.

A título de exemplo, o representante comercial possui proteção legal desde 1965, com o advento da Lei nº 4.886/1965 e que posteriormente passou por grandes modificações com a Lei nº 8.420/1992. Nas referidas legislações se verificam algumas garantias mínimas de segurança na relação comercial estabelecida.

---

<sup>323</sup> CARVALHO, Maria Amélia Lira de. **Pejotização e descaracterização do contrato de emprego: o caso dos médicos em Salvador – Bahia**. 153p. Dissertação (mestrado). Universidade Católica do Salvador. Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania. Salvador, 2010. p. 74.

O artigo 27<sup>324</sup> da Lei 4.886/1965 prevê as cláusulas obrigatórias no contrato de representação comercial, com destaque para a alínea “j”, que indica uma indenização em caso de rescisão antecipada “cujo montante não poderá ser inferior a 1/12 (um doze avos) do total da retribuição auferida durante o tempo em que exerceu a representação”<sup>325</sup>. Verificam-se também proteções relacionadas à necessidade de concessão de pré-aviso para rescisão do contrato, sob pena de pagamento de indenização, conforme prevê o artigo 34 da Lei<sup>326</sup>, bem como vedação de alterações por parte do representado e que reduzam a média auferida pelo representante, conforme §7º do artigo 32<sup>327</sup>.

Entretanto, certamente as previsões legais no Brasil são mínimas e também abarcam fração mínima dos trabalhadores não empregados. Uma das razões, conforme já debatido, é o ultrapassado modelo sindical brasileiro, que impede a organização de trabalhadores, ainda que autônomos, e a busca por melhores condições e direitos.

Demonstrado no presente capítulo alguns modelos e conjunto de direitos já garantidos e positivados em ordenamentos jurídicos estrangeiros no que diz respeito aos trabalhadores dependentes, bem como breves proteções para algumas categorias de autônomos no cenário nacional, não é demasiado utópico pretender o surgimento de proteções legais que abarquem a realidade brasileira e todos os trabalhadores nela inseridos, adequando-se às constantes evoluções do mercado de trabalho.

No próximo tópico, buscar-se-á a análise de sistemas de proteções mais amplos para os trabalhadores que se encontram em posições não especificamente relacionadas a semi-dependência, mas sim que, por motivos conjunturais, não possuem proteções legais em caso de despedimentos e dificuldade de recolocação no mercado de trabalho, como dos trabalhadores informais, que são levados a esta realidade pela

---

<sup>324</sup> Art. 27. Do contrato de representação comercial, além dos elementos comuns e outros a juízo dos interessados, constarão obrigatoriamente:

j) indenização devida ao representante pela rescisão do contrato fora dos casos previstos no art. 35, cujo montante não poderá ser inferior a 1/12 (um doze avos) do total da retribuição auferida durante o tempo em que exerceu a representação.

<sup>326</sup> Art. 34. A denúncia, por qualquer das partes, sem causa justificada, do contrato de representação, ajustado por tempo indeterminado e que haja vigorado por mais de seis meses, obriga o denunciante, salvo outra garantia prevista no contrato, à concessão de pré-aviso, com antecedência mínima de trinta dias, ou ao pagamento de importância igual a um terço (1/3) das comissões auferidas pelo representante, nos três meses anteriores.

<sup>327</sup> Art. 32. O representante comercial adquire o direito às comissões quando do pagamento dos pedidos ou propostas.

§ 7º São vedadas na representação comercial alterações que impliquem, direta ou indiretamente, a diminuição da média dos resultados auferidos pelo representante nos últimos seis meses de vigência.

ausência de oportunidades no mercado formal. Assim, como por meio de modelos estrangeiros, especificamente da *flexycurity*, é possível verificar outras alternativas de alterações legislativas adaptadas ao mercado brasileiro para estes trabalhadores excluídos.

#### 4.3 A INCLUSÃO DE UM MODELO DE *FLEXICURITY*

As tentativas de aplicação do Direito do Trabalho ao maior número de trabalhadores tomando como fundamento a ampliação do conceito para enquadramento dos mesmos como empregados, a exemplo da teoria da subordinação estrutural, parecem negar a realidade do mercado de trabalho atual. A tão defendida estabilidade empregatícia e a permanência do trabalhador vinculado a alguns poucos tomadores de serviços durante toda sua trajetória laboral parecem cada vez mais utópicas.

Diante destas constatações, verifica-se uma necessidade de apresentação de um modelo centralizado na proteção à figura do trabalhador e dignidade do trabalho prestado, independentemente da modalidade na qual este se dá, especialmente com proteção legal às formas mais flexíveis de contratação, visando o aumento do número de trabalhadores ocupados.

Como exemplo, o caso brasileiro nos quais os trabalhadores alijados do mercado formal de trabalho não conseguem recolocação, tendo que se socorrer do trabalho informal, do trabalho por conta própria, do empreendedorismo por necessidade, entre outras formas de trabalho muitas vezes precárias.

Neste sentido, o modelo de *flexycurity* apareceu no cenário europeu como alternativa para essas alterações estruturais no mercado de trabalho, admitindo a realidade e internalizando demandas do mercado por facilidades de contratações e de desligamentos, o que torna dinâmico o mercado laboral e cada vez mais constantes as mudanças do indivíduo em postos de trabalho.

O desenvolvimento destas políticas passa pelo reconhecimento da necessidade de abordar a exclusão social, juntamente com a relação entre a competitividade do país e seu progresso social. Ou seja, o sucesso de uma nação em um mundo globalizado depende em grande medida da sua produtividade, o que passa pela

flexibilidade de relações de trabalho, mas também da qualificação de sua população, para consequentes melhorias em qualidade de produção<sup>328</sup>.

Um dos conceitos mais utilizados no cenário europeu para descrever a *flexicurity* é a de que referida política busca “propositadamente, aumentar a flexibilidade de mercados laborais, organização e relações de trabalho de um lado, e do outro lado aumentar a segurança, especialmente para grupos mais fracos, dentro e fora do mercado de trabalho”. O intuito da política é unir a demanda do mercado por flexibilização em nome da competitividade, com demandas igualmente fortes de proteção dos trabalhadores, especialmente os vulneráveis, buscando um equilíbrio social<sup>329</sup>.

Dallegre Neto entende que a *flexicurity*, ou “flexisegurança” busca “conciliar dois valores sensivelmente antagônicos, quais sejam a flexibilidade do mercado de trabalho e a segurança dos trabalhadores contra o desemprego”. Prossegue, indicando que, ressalvadas as suas críticas ao modelo, este “se apresenta como uma espécie de terceira via entre o modelo americano de total desregulamentação, de um lado, e a segurança do emprego surgida no modelo de Constitucionalização dos Direitos Sociais”<sup>330</sup>.

Zingales indica que esta diferença de sistemas europeus e americanos se justifica pela própria questão cultural nas quais foram edificadas as sociedades. O nascimento da sociedade americana traz uma visão de terra de oportunidades, calcada na crença que o trabalho duro determina o sucesso de um indivíduo. Isso se dá por diversas razões, como o fato de que a democratização veio antes da industrialização, a facilidade de obtenção de terras e o federalismo induzem esse sentimento de competitividade e mercado liberal. Por tais razões, a crença predominante no sistema americano é que as pessoas precisam ter um trabalho, e dele se pode prosperar, sem necessidade de proteções do Estado. Já o sistema europeu teve suas bases contrárias, com alta densidade populacional, um Estado historicamente forte, mesmo após os sistemas democráticos e a

---

<sup>328</sup> BURRONI, Luigi. KEUNE, Maarten. Flexicurity: a conceptual critique. **European Journal of Industrial Relations**. n. 17, vol. 1, pp. 75-91, 2011.

<sup>329</sup> No original: ‘a policy strategy that attempts, synchronically and in a deliberate way, to enhance the flexibility of labour markets, work organization and labour relations on the one hand, and to enhance security – employment and social security – notably for weaker groups in and outside the labour market, on the other hand’. WILTHAGEN, Ton; TROS, Frank. **The concept of ‘flexicurity’**: A new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer*, n. 10. vol. 2, pp. 166–186, 2004.

<sup>330</sup> DALLEGRAVE NETO, José Afonso. Flexisegurança nas relações de trabalho: que bicho é esse? **Revista Trabalhista**: Direito e Processo. LTr, ano 7, n. 25, 2008.

crença de que as pessoas não podem ser deixadas à própria sorte, devendo o Estado agir para proteção<sup>331</sup>.

Entretanto, diante do mundo globalizado, especialmente relacionado ao mercado de trabalho organizado em redes, com uma grande mobilidade transnacional de trabalhadores e aumento da competitividade em escala global, entende-se que o modelo de *flexicurity* visa buscar uma solução ótima entre estes dois pontos contraditórios, com a devida inclusão e proteção social de trabalhadores vulneráveis no mercado de trabalho, mas também com a necessária flexibilidade defendida pelo mercado para o aumento da competitividade.

Estudos realizados pela OIT, em que pese com algumas ressalvas quanto a abrangência dos dados utilizados em uma análise empírica, demonstram que a tese de *flexicurity* parece aceitável quando analisados resultados de mercados mais protetivos ou flexíveis do ponto de vista trabalhista. Os dados demonstram não existir correlação positiva entre flexibilidade do mercado trabalhista, competitividade e igualdade social, muito menos entre estes dois pontos e uma forte proteção trabalhista. Os resultados aparentam indicar que o meio termo defendido pela *flexicurity*, com um aumento de flexibilidade nas relações de trabalho, juntamente com um aumento da proteção social, é o melhor caminho para atingir um alto nível de competitividade, aliado a uma redução da desigualdade social<sup>332</sup>.

O principal e mais desenvolvido modelo de *flexicurity* é o dinamarquês e se baseia em três pilares: a) um mercado laboral flexível com níveis relativamente baixos de proteção ao trabalho; b) políticas de proteção aos desempregados, especialmente financeira; c) fortes medidas de incentivo à procura de trabalho por parte dos desempregados e também às empresas para garantirem vagas de trabalho. Tais medidas garantem aos empresários uma maior facilidade em ajustar a força de trabalho às mudanças do mercado e variações de demanda, ao mesmo tempo que garantem uma segurança contra a pobreza dos desempregados e suas famílias<sup>333</sup>.

---

<sup>331</sup> ZINGALES, Luigi. **Um capitalismo para o povo**. Trad. Augusto Pacheco Calil. São Paulo: BEI Comunicação, 2015, p. 2-13.

<sup>332</sup> SHARKH, Miriam Abu. **Are there optimal global configurations of labour market flexibility and security? Tackling the flexicurity oxymoron**. Genebra: OIT, 2008. Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_elm/---analysis/documents/publication/wcms\\_105102.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/---analysis/documents/publication/wcms_105102.pdf)>. Acesso em: 14 jan. 2019.

<sup>333</sup> OCDE. The Danish flexicurity model and institutional setup. *In: Back to Work: Denmark: Improving the Re-employment Prospects of Displaced Workers*. OCDE Publishing, Paris: 2016.

Os números do mercado de trabalho da Dinamarca demonstram que aproximadamente um em cada quatro trabalhadores são afetados pelo desemprego todos os anos. Entretanto, estes rapidamente conseguem encontrar um novo trabalho, e os que não conseguem recebem benefícios financeiros, paralelamente a treinamentos para aumentar suas qualificações e retornar ao mercado laboral<sup>334</sup>.

Importante destacar que anteriormente foi abordada a distinção entre trabalho e emprego no cenário nacional. Entretanto, esta distinção conceitual não se aplica à todas as realidades discutidas, especialmente os países indicados como modelos de estudo, que possuem seus próprios ordenamentos jurídicos e características de mercado de trabalho, não se aplicando a distinção para o presente tópico.

Inclusive o modelo de *flexicurity* passa pela aceitação das novas formas de trabalho e adaptação do próprio Direito do Trabalho perante estas, buscando garantir não a proteção a um emprego formal, mas sim a garantia de um trabalho, independente da sua forma de contratação, desde que respeitados patamares mínimos e proteção social, dentro do contexto de trabalho decente<sup>335</sup>.

Estas distinções de mercado de trabalho são importantes para se entender as políticas de *flexycurity* não como uma proposta de importação do modelo dinamarquês como é, o que seria claramente utópico, diante das particularidades do referido país. A título de exemplo, a jornada semanal de trabalho dinamarquesa é de 37 horas, os trabalhadores possuem direito a 5 semanas de férias anuais e, por outro lado, não existe salário mínimo. As negociações se dão diretamente entre a categoria empresária e os sindicatos, em um sistema de pluralidade sindical, na qual quase 70% dos trabalhadores são sindicalizados e obtém seus direitos, inclusive salariais, por meio de negociações coletivas<sup>336</sup>.

A médio e longo prazo, as políticas de *flexicurity* pretendem não somente a proteção e maior igualdade social, mas também desenvolver uma força de trabalho mais

---

<sup>334</sup> BREDGAARD, Thomas; LARSEN, Flemming; MADSEN, Per Kongshoej. **The flexible Danish labour market – a review**. Aalborg University, pp. 1-48, 2005. p. 13.

<sup>335</sup> REZENDE FILHO, Tabajara de Medeiros. **Do protecionismo do empregado à proteção do trabalhador: desafios da flexicurity**. 160p. Tese (doutorado em Direito). Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. p. 75.

<sup>336</sup> Dados extraídos de: DENMARK. The Danish labour Market. S.d. **Denmark**. Disponível em: <<https://denmark.dk/society-and-business/the-danish-labour-market>>. Acesso em: 14 dez. 2018; DENMARK. Work-life balance. S.d. **Denmark**. Disponível em: <<https://denmark.dk/society-and-business/work-life-balance>>. Acesso em: 14 dez. 2018.

capacitada, um sistema moderno de seguridade social e um maior diálogo social, como forma de amenizar os constantes conflitos entre políticas econômicas e sociais<sup>337</sup>.

Uma das maiores críticas à *flexicurity* diz respeito à falta de clareza e especificidade da política, tendo em vista que não se propõe a apresentar uma fórmula determinada para sua aplicação, mas sim uma amplitude de combinações e possibilidades. Entretanto, esta falta de especificidade pode também ser vista como uma das vantagens da política, ao passo que pode ser constantemente adaptada, ou ainda sequer se tratar de uma política concreta e determinada, agindo como uma linha de ação mais vaga a ser seguida com base em alguns pressupostos<sup>338</sup>.

Neste sentido, inclusive medidas que já se aplicam no cenário nacional e em diversos outros países, podem ser entendidas como incluídas em um estágio inicial de *flexicurity* e que foram criadas antes da própria concepção desta política, a exemplo de programas de seguro-desemprego, de suspensões de contrato para treinamentos, de capacitação profissional, entre outras<sup>339</sup>.

Verifica-se que as propostas trazidas pela *flexicurity* dizem respeito à adaptabilidade do mercado de trabalho às cada vez mais rápidas e voláteis variações econômicas e da globalização e, neste sentido, o modelo dinamarquês se mostrou eficaz, por exemplo, na crise de 2008, quando o país não foi tão fortemente afetado como os demais países europeus<sup>340</sup>.

Assim, “em tempos de avanço da globalização, a manutenção de altos níveis de ocupação dependerá da capacidade de um país para mudanças e habilidade de adaptar sua produção, e a flexibilidade do mercado de trabalho é essencial para tanto”<sup>341</sup>.

Certamente existem outras críticas à *flexicurity*, especialmente no que diz respeito ao aumento do desemprego pela flexibilização das leis trabalhistas, transferido

---

<sup>337</sup> TINDEMANS, Leo Foreword. In: HENDRICKX, Frank. **Flexicurity and the Lisbon agenda: A Cross-Disciplinary Reflection**. Antuérpia: Intersentia, 2008.

<sup>338</sup> BURRONI, Luigi. KEUNE, Maarten. Flexicurity: a conceptual critique. **European Journal of Industrial Relations**, n. 17, vol. 1, pp. 75-91, 2011.

<sup>339</sup> REZENDE FILHO, Tabajara de Medeiros. **Do protecionismo do empregado à proteção do trabalhador: desafios da flexicurity**. 160p. Tese (doutorado em Direito). Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. p. 72

<sup>340</sup> MADSEN, Per Kongshoej. **Danish flexicurity – still a beautiful swan?** Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014.

<sup>341</sup> BREDGAARD, Thomas; LARSEN, Flemming; MADSEN, Per Kongshoej. **The flexible Danish labour market – a review**. Aalborg University, pp. 1-48, 2005. p. 5.

para o Estado responsabilidades e custos que não são assumidos pelas empresas, conforme expõe Dallegrave Neto<sup>342</sup>.

Entretanto, questionam-se tais posições quando, ao invés de defender alternativas, não se verifica a realidade que se coloca diante das mudanças causadas, em especial, pela globalização e demandas do mercado. O cenário brasileiro é um dos exemplos clássicos da ocorrência de flexibilização independente do modelo de *flexicurity*. A recente Lei 13.467/2017 trouxe diversas alterações no Direito do Trabalho, com direcionamento para prevalência de negociações coletivas e outras formas de negociação de direitos, em claro movimento de flexibilidade das relações de trabalho.

A flexibilidade nas relações de trabalho é uma demanda do mercado para se manter competitivo diante das acirradas e cada vez maiores disputas no comércio internacional, trazidas pela globalização. A questão a ser discutida é se o melhor é a manutenção do sistema como ele se encontra, com resistência à flexibilidade, ou aceitar essa tendência flexível com olhos para o futuro, paralelamente a aplicação de políticas de proteção social como proposto pelo modelo de *flexicurity*<sup>343</sup>.

No presente trabalho já se abordou, no item 2.1, as mudanças estruturais e alguns efeitos da globalização no mercado de trabalho, que aparentemente são inevitáveis diante das novas tecnologias. Conforme já mencionado, questiona-se qual seria a alternativa plausível para proteção legal dos trabalhadores que atuam, por exemplo, com as novas plataformas digitais de intermediação de trabalho, senão a aceitação de novas formas de labor e expansão, também por meio da flexibilização, do Direito do Trabalho para garantir alguma proteção legal a todos os trabalhadores, não somente os empregados.

Nos últimos anos, principalmente nas últimas três décadas, aumentaram-se as formas atípicas de trabalho, demonstrando que “o Direito do Trabalho precisa perceber sua natural tendência à expansão, a ultrapassar as barreiras de seu território dogmático restrito da subordinação jurídica clássica, da relação de emprego tradicional mantido por um industrialismo francamente caduco de cariz fordista”, e assim tomando seu lugar de “disciplina da enciclopédia jurídica influenciadora de políticas econômicas, de regulação do mercado de trabalho e de transformação da sociedade”<sup>344</sup>.

---

<sup>342</sup> DALLEGRAVE NETO, José Afonso. Flexisegurança nas relações de trabalho: que bicho é esse? **Revista Trabalhista**: Direito e Processo. LTr, ano 7, n. 25, 2008.

<sup>343</sup> AUER, Peter. **Security in labour markets: Combining flexibility with security for decent work**. ILO International Labour Office: Geneva, 2007. p. 13.

<sup>344</sup> ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O moderno direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1994, p. 51.

Neste sentido, políticas de *flexicurity* se apresentam como alternativas que buscam trazer proteção social para a volatilidade do mercado de trabalho atual, com uma maior visão de futuro ao propor medidas de capacitação profissional e garantia de estabilidade financeira em caso de desocupação.

Certamente que o cenário brasileiro encontraria inúmeras dificuldades e até impossibilidade de aplicação do modelo mas, conforme já debatido, não se trata de um modelo único e rígido, devendo qualquer estudo buscar a adaptação para o cenário nacional.

Abordando de forma muito resumida as possibilidades elencadas por Tabajara de Medeiros em sua tese, para o Brasil buscar a aplicação de políticas de *flexicurity* algumas mudanças necessariamente precisam ocorrer em nosso sistema: a) a inserção de uma pluralidade sindical; b) regulamentação de formas atípicas de trabalho; c) núcleo básico de direitos para todos os trabalhadores. Entretanto, diversas outras características nacionais já facilitam a aplicação de tais políticas, tendo em vista que o Brasil possui um mercado de trabalho considerado muito flexível, ao menos no ponto de vista das dispensas e contratações, bem como já possui políticas que se assemelham às da *flexicurity*, como os já citados programas de qualificação profissional por meio de suspensão de contrato de trabalho e de seguro-desemprego<sup>345</sup>.

De forma ainda mais relevante, os trabalhadores informais igualmente seriam beneficiados com uma rede mínima de proteção e garantias básicas, caso buscassem a formalização de sua ocupação. Maiores seriam os incentivos para que os empregadores do setor informal buscassem a formalização de seus negócios o que, apesar de certamente difícil, não é uma pretensão utópica.

Um exemplo prático e recente é do caso uruguaio, país que em 2004 possuía uma taxa de informalidade superior a 40%, e que no ano de 2014 diminuiu em quase metade estes altos níveis de trabalho no mercado informal, atingindo um percentual de 23,5% em referido ano. Um dos principais motores para o aumento da formalização neste caso foi o aumento do incentivo em contribuir para a seguridade social, a exemplo de

---

<sup>345</sup> REZENDE FILHO, Tabajara de Medeiros. **Do protecionismo do empregado à proteção do trabalhador: desafios da flexicurity**. 160p. Tese (doutorado em Direito). Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. p. 118-132.

políticas de ampliação de acesso a saúde para os contribuintes e simplificações tributárias para os empresários que formalizassem seus negócios<sup>346</sup>.

Assim, verifica-se que as políticas de *flexicurity* possuem uma característica já debatida e defendida anteriormente no presente trabalho, qual seja, o reconhecimento de uma realidade posta e a busca por soluções com olhos para o futuro, e não a insistência em conceitos ultrapassados que se baseiam única e exclusivamente no reconhecimento e fortalecimento das relações formais de emprego.

O Direito do Trabalho deve expandir sua área de atuação para o maior número de trabalhadores, e não buscar sua expansão de forma a trazer estes trabalhadores para um ordenamento rígido que somente aceita uma relação dual empregado-empregador, que cada vez mais vem reduzindo seu protagonismo diante das citadas mudanças estruturais do mercado laboral.

No presente tópico, buscou-se demonstrar e expor brevemente as bases das políticas de *flexicurity* em países estrangeiros e como estas políticas poderiam ser utilizadas para os fins defendidos na pesquisa, de expansão do Direito do Trabalho para todas as formas de labor, em verdadeira busca pelo Direito ao trabalho decente e deste como direito social fundamental.

A conjugação das três alternativas expostas neste quarto capítulo demonstram como a adaptação do Direito do Trabalho ao mundo atual não é tão utópica quanto pode parecer. Verificam-se que algumas políticas de *flexycurity* inclusive já existem no ordenamento nacional, bem como a criação de uma nova legislação visando proteger os autônomos dependentes pode ser mais facilmente aprovada, se considerado o número de trabalhadores que se beneficiariam das mesmas.

Assim, defende-se que o Direito do Trabalho deve pautar-se por uma ampliação de sua atuação para todas as formas de trabalho, reconhecendo uma menor proteção para determinadas espécies de trabalhadores, que sempre é preferível à ausência de qualquer proteção.

---

<sup>346</sup> AMARANTE, Verónica; GÓMEZ, Marcela. **El proceso de formalización en el mercado laboral uruguayo**. Estudios y Perspectivas - Oficina de la CEPAL en Montevideo. Publicación de las Naciones Unidas. Montevideo, 2016, p. 24.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

As sociedades vêm passando por bruscas e cada vez mais velozes mudanças em suas formas de organização nos últimos 40 anos. A maneira como os indivíduos se relacionam, se comunicam, realizam suas atividades diárias, seus interesses, seus desejos, suas ambições e suas prioridades, dificilmente são os mesmos de algumas décadas atrás.

Estas alterações, encabeçadas por um movimento de globalização que trouxe consigo novas tecnologias que facilitaram a interação entre os povos, a troca de conhecimentos, e demonstraram os benefícios de se utilizar das melhores qualidades ou facilidades de cada país, rapidamente atraíram as atenções do mercado para internalizar este mundo globalizado.

A reorganização produtiva se deu de forma muito veloz, com a expansão de empresas para diversos países, o vertiginoso aumento de importações e exportações, transformando o mercado externo em elemento chave para o desenvolvimento de economias que até então dependiam quase que exclusivamente de produção interna. Por outro lado, a competitividade se acirrou de forma igualmente veloz, o que levou as empresas a buscarem alternativas para reduzir seus custos.

Não tardou para se verificar que a redução e terceirização de custo com pessoal poderia exercer um impacto considerável neste anseio de economizar para se manter competitivo, o que foi facilitado pela inserção de novas tecnologias, pela dispersão do trabalho e fracionamento das empresas, que facilmente poderiam se integrar dentro de uma “lógica de redes”.

Estes reflexos no mercado de trabalho trouxeram, primeiramente, uma demanda por maior flexibilidade e possibilidade de negociação dentro das relações laborais, mas rapidamente também se verificaram formas alternativas de labor que vão além da relação empregatícia.

Impactos negativos também se verificaram, especialmente para as camadas menos qualificadas da população, que laboravam em atividades que demandavam maior utilização da força física e menor nível técnico, as quais facilmente foram substituídas por maquinários mais desenvolvidos e por outras facilidades advindas da robótica e alta tecnologia.

Entendendo estas novas relações de trabalho, especialmente ou quase que majoritariamente no cenário internacional, iniciaram-se os estudos com vistas a compreensão e questionamentos acerca das transformações ocorridas, por um lado trazendo novas formas de relações de trabalho, e por outro aumentando exponencialmente realidades antes sequer levantadas, como a do setor e trabalho informal.

Neste sentido, o Direito do Trabalho, ao menos a nível internacional, passou a não mais se preocupar apenas com as relações tradicionais de emprego, admitindo a ampliação de sua atuação para estudar e proteger as demais relações de trabalho, conforme defendido pela OIT.

Em que pese a atuação internacional, internamente o cenário não remete a uma pauta em busca da proteção do trabalho como gênero e concretização do trabalho decente e do Direito *ao* Trabalho, mas sim na manutenção de uma estrutura dualista de vínculo de emprego-trabalho autônomo, na qual somente a espécie emprego é legalmente protegida, o que acaba por deixar de garantir a efetividade do trabalho como direito social fundamental.

O cenário é ainda mais sombrio quando se pensa nas recentíssimas tecnologias de intermediação de trabalho por meio de plataformas, cada vez mais presentes em escala global e que vêm se tornando principal fonte de sustento para diversas famílias brasileiras.

O Direito do Trabalho brasileiro se funda em conceitos antiquados de relações rígidas em estruturas verticais e hierarquicamente organizadas de produção, em que o vínculo empregatício e o trabalho autônomo eram talvez as únicas formas de trabalho, bem como se utiliza de uma pesada e arcaica estrutura de unicidade sindical nas quais os trabalhadores não têm a possibilidade de escolher qual categoria mais se adequa a seus interesses particulares.

O conceito primordial para reconhecimento de uma relação empregatícia, a subordinação jurídica, contraditoriamente enquadra como empregados diretores de grandes empresas multinacionais que, teoricamente, não precisam da tutela trabalhista, ao passo que deixa desprotegidos prestadores de serviços que se sujeitam às determinações de uma única empresa para sua subsistência, mas que pela autonomia na forma de organização de seu trabalho não podem ser enquadrados como empregados.

As novas tecnologias distanciam cada vez mais o trabalho dos olhos do empregador, aumentando a autonomia e independência na prestação do serviço por parte do trabalhador, entretanto, dificilmente retirando a necessidade e dependência deste da organização de trabalho daquele.

Assim, a subordinação jurídica, a submissão às ordens, a determinações e aos poderes de mando do empregador, estão cada vez mais cinzentas e distantes da realidade dos trabalhadores. Pauta-se o labor atual mais por determinações de diretrizes organizacionais por parte dos tomadores e por um aumento na independência técnica dos trabalhadores. Nestes casos, a dependência econômica se demonstra muito mais adequada para dar um enquadramento legal específico do que a subordinação jurídica.

Entretanto, conforme já destacado, o ordenamento brasileiro é centrado em duas formas de enquadramento jurídico para os trabalhadores. De um lado, o empregado, com ampla (e dependendo da situação por vezes excessiva) proteção trabalhista, do outro o autônomo, que via de regra não possui qualquer proteção ou garantia legal, quando muito previdenciária, mas dificilmente de natureza trabalhista.

Não se nega a relevância que o emprego já desempenhou, ainda desempenha e provavelmente desempenhará por muitos anos, especialmente como forma de se atingir um mínimo de justiça e pacificação social. Contudo, defende-se uma atuação do Direito do Trabalho voltada com olhos para o presente e, especialmente, para o futuro.

O Brasil apresenta um número crescente de sujeitos trabalhadores enquadrados em espécies de trabalho não protegidas pela legislação. Os primeiros e possivelmente os mais necessitados são os trabalhadores informais, geralmente pessoas de baixa instrução e qualificação técnica, que encontram nestas formas geralmente precárias de trabalho a sua única fonte de subsistência.

Já os trabalhadores com um nível um pouco maior de instrução ou qualificação técnica, diante de dificuldades no mercado de trabalho, são obrigados a buscar uma forma própria de subsistência, iniciando pequenos negócios próprios e criando uma espécie denominada autoemprego. Estes trabalhadores precisam envidar todos seus esforços nos negócios iniciados por necessidade e que, de acordo com as estatísticas apresentadas, possuem um alto índice de encerramento a curto prazo, além de jornadas extenuantes e indignas para a tentativa de manutenção do mesmo.

Ainda, existem aqueles trabalhadores parassubordinados ou autônomos dependentes, que apesar de sua capacidade e qualificação técnica mais avançada, podem organizar seu próprio trabalho e desenvolvê-lo sem comandos diretos de um empregador. Entretanto, seja pela ausência de estrutura suficiente para atuar como uma empresa no mercado, seja pelas condições do próprio mercado ou ainda pela própria necessidade pessoal, acabam por prestar seus serviços quase que exclusivamente para um único tomador de serviços, não podendo deixar de cumprir com a demanda contratada, ficando sob uma coordenação habitual deste tomador principal.

Assim, defende-se a atuação do Direito do Trabalho brasileiro para expandir, primeiramente, seu campo de estudo para além da relação de emprego, buscando o entendimento do mundo do trabalho e não somente das relações laborais que se enquadram no atual ordenamento jurídico brasileiro.

Em seguida, uma atuação em busca da positivação e defesa de direitos e garantias mínimas às novas e legítimas formas de trabalho que vêm se desenvolvendo em âmbito nacional. Se não é possível estar constantemente lado a lado das rápidas mudanças estruturais, ao menos que não se distancie tanto que, em um futuro próximo, seja impossível ao Direito do Trabalho alcançar as relações laborais modernas.

Para tanto, levantam-se três alternativas que podem e, defende-se na presente pesquisa, devem ser aplicadas de forma ordenada e conjugada, visando proteger não somente uma ou outra espécie de trabalhadores, mas sim dando oportunidades e proteções, além de direitos e garantias mínimas para o maior número possível de formas de trabalho.

A primeira e talvez mais desafiadora destas seja a aceitação por parte dos operadores do Direito do Trabalho que a atuação e proteção deve ir para além das relações de emprego, o que passa por necessariamente revisitar e remodelar conceitos antigos e rígidos, como o da subordinação jurídica como caracterizadora de relações de emprego. Rígidos em razão de que a subordinação jurídica não pode ser medida em níveis maiores ou menores, ou ela existe ou não existe, ou o trabalhador é empregado ou é autônomo.

Uma alternativa que já possui um número relevante de estudos e defensores, bem como vem sendo cada vez mais levantada, é o conceito de dependência econômica, que pode ser determinada em níveis para se enquadrar a posição do indivíduo como empregado ou ainda em outra forma menos rígida de espécie de trabalho.

Paralelamente a esta mudança de conceito, apresenta-se a figura do autônomo dependente ou parassubordinado como uma segunda alternativa. Esta já vem sendo aplicada em outros países, especialmente na Europa continental, que possui modelos de ordenamento jurídico e de organização laboral mais próxima do brasileiro. Aquele trabalhador que possui autonomia no desempenho e organização de seu trabalho, mas que se encontra sob alguma forma de coordenação e, principalmente, de dependência econômica para um tomador de serviços específico, novamente demonstrando a possibilidade de uma forma mais branda de enquadramento jurídico com base no critério econômico.

A possibilidade de reconhecimento desta categoria traria os trabalhadores mais próximos a uma organização como categoria em cada área de atuação específica, o que automaticamente remete a uma organização em forma de sindicato, que somente seria possível com a muito defendida introdução do sistema de pluralidade sindical no ordenamento brasileiro.

Por fim, a terceira alternativa passa pelo reconhecimento e aceitação de que a flexibilização nas relações de trabalho é uma demanda do mercado e até de um número considerável de trabalhadores, contra a qual o Direito do Trabalho pode tentar resistir, mas eventualmente acaba por sucumbir, como se verificou recentemente no cenário brasileiro com a introdução da Lei 13.467/2017, pautada pela maior flexibilização das relações e autonomia de negociações coletivas.

Assim, defende-se uma certa resignação para esta realidade de flexibilização posta, tendo em vista que a resistência à mesma não tem acarretado uma ampliação de direitos e garantias, como também um conflito constante que cada vez mais vem pendendo para o lado da flexibilização, sem políticas de proteções compensatórias.

A ideia de *flexisecurity* defendida ao final do trabalho passa pelo reconhecimento desta realidade e aceitação da flexibilização nas relações laborais, paralelamente com a busca de soluções, garantias e proteções com olhos para o futuro, dando maior autonomia para as negociações coletivas e incentivando uma relação entre empresas e Estado para que os desempregados possam ter uma segurança mínima quando da ocorrência de dispensas, a exemplo de políticas de seguro-desemprego e capacitação profissional. É alternativa para que os desalentados e excluídos das relações de trabalho possam também se capacitarem para retornar ao mercado laboral, bem como que os

trabalhadores e empregadores informas se vejam incentivados a buscarem a formalização, em razão dos possíveis benefícios que estas alterações possam trazer.

As alternativas propostas não são de fácil ou rápida aplicação, entretanto, entende-se que as maiores dificuldades aparentam estar na resistência em alterar a própria estrutura do Direito Laboral e na quebra dos requisitos clássicos há anos utilizados para se definir a relação empregatícia, mas que, como repetidas vezes defendido, cada vez menos encampam as formas de trabalho disponíveis nacionalmente.

Curiosamente, parece não se observar que os maiores prejudicados serão justamente os que hoje resistem a estas mudanças, os operadores do Direito Laboral, que cada vez mais veem seu objeto de estudo e campo de atuação tomados por formas alternativas de trabalho para as quais poderiam abranger sua atuação, mas contraditoriamente insistem em não reconhecer.

## REFERÊNCIAS

AIRES, Regina Wundrack; KEMPNER-MOREIRA, Fernanda; FREIRE, Patrícia de Sá. Indústria 4.0: competências requeridas aos profissionais da quarta revolução industrial. *In: Anais do VII Congresso Internacional de Conhecimento e Inovação*. Foz do Iguaçu/PR. (ciKi), vol. 1, 2017.

ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros Editores, 2008.

ÁLVAREZ ALONSO, Diego. Labor Law and “Atomization of Work”: Legal Responses to the “Fissured Workplace” in Spain”. *In: BLANPAIN, R.; HENDRICKX, F.; NAKAKUBO, H.; ARAKI, T.* The Notion of Employer in the Era of the Fissured Workplace. Should Labour Law Responsibilities Exceed the Boundary of the Legal Entity?, **Bulletin of Comparative Labour Relations**, vol. 95, Wolters Kluwer, pp. 145-182, 2017.

AMARANTE, Veronica; GÓMEZ, Marcela. **El proceso de formalización en el mercado laboral uruguayo**. Estudios y Perspectivas - Oficina de la CEPAL en Montevideo. Publicación de las Naciones Unidas. Montevideo, 2016.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 1999.

AUER, Peter. **Security in labour markets: Combining flexibility with security for decent work**. ILO International Labour Office: Geneva, 2007.

AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **O trabalho decente como direito humano: por uma fundamentação teórica com base no pós-positivismo jurídico**. 172 f. Dissertação (Mestrado em Direitos Humanos). Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2014.

AZEVEDO, André Jobim de. Relações contemporâneas de trabalho: observações. *In: FREDIANI, Yone.* (coord.) **A valorização do trabalho autônomo e a livre-iniciativa**. Porto Alegre: Lex Magister, pp. 37-50, 2015.

BARBOSA, Alexandre de Freitas. **De setor para economia informal: aventuras e desventuras de um Conceito**. Apresentação de Trabalho/Comunicação. Centro de Estudos da Metrópole. 2009. Disponível em: <[http://web.fflch.usp.br/centrodametropole/antigo/v1/texto\\_sem\\_2009\\_barbosa.pdf](http://web.fflch.usp.br/centrodametropole/antigo/v1/texto_sem_2009_barbosa.pdf)>. Acesso em: 14 dez. 2018.

BARCELLOS, Ana Paula de. **A Eficácia Jurídica dos Princípios constitucionais**. O princípio da dignidade da pessoa humana. 2 ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2008.

BARROS, Aluizio Antonio de; PEREIRA, Cláudia Maria Miranda de Araújo. Empreendedorismo e crescimento econômico: uma análise empírica. **RAC. Revista de Administração Contemporânea**, vol. 12, n.4, pp. 975-993, 2008.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2011.

BARROSO, María de los Reyes Martínez. El trabajo autónomo económicamente dependiente. Reflexiones a raíz del Proyecto de ley del Estatuto del trabajo autónomo. **Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña**. n. 11, pp. 451-484, 2007.

BAUMAN, Zigmunt. **Vida para o consumo**: a transformação das pessoas em mercadoria. Trad. Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2008.

BERTOLIN, Patricia Tuma Martins; TUPIASSÚ, Alessandra Tourinho. Os direitos sociais trabalhistas como direitos fundamentais na Constituição de 1988, sua eficácia e a proibição do retrocesso social. *In*: **Seminário Virtual Âmbito Jurídico**: Temas do Direito do Trabalho e do Processo do Trabalho, 2011, Rio Grande. *Âmbito Jurídico*, vol. 88, 2011.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. Os direitos sociais dos trabalhadores. *In*: TANAKA, Sônia Yuriko (coord.) **Direito Constitucional**. São Paulo: Malheiros Editores, pp. 232-271, 2009.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Trad. Carlos Nelson Coutinho. 7 reimp. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BORBA, Joselita Nepomuceno. Configuração jurídica da subordinação e sua importância na requalificação. *In*: FREDIANI, Yone. (coord.) **A valorização do trabalho autônomo e a livre-iniciativa**. Porto Alegre: Lex Magister, pp. 109-130, 2015.

BORBA, Joselita Nepomuceno. Subordinação jurídica, parassubordinação, contrato de atividade: a busca de uma nova dogmática para a relação de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**. vol. 116. pp. 232-248, 2004.

BRAUN, Juan; LOAYZA, Norman. **Taxation, public services and the informal sector in a model of endogenous growth**. Unpublished Working Papers, Harvard University, 1993.

BREDGAARD, Thomas; LARSEN, Flemming; MADSEN, Per Kongshøj. **The flexible Danish labour market – a review**. Aalborg University, pp. 1-48, 2005.

BULGUERONI, Renata Orsi. Parassubordinação: origem, elementos, espécies e tutela. **Revista de Direito do Trabalho**. vol. 131, pp. 329-355, 2008.

BULGUERONI, Renata Orsi. **Trabalho autônomo dependente**: experiências italiana e espanhola e a realidade brasileira. 244p. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho). Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

BURRONI, Luigi. KEUNE, Maarten. Flexicurity: a conceptual critique. **European Journal of Industrial Relations**. n. 17, vol. 1, pp. 75-91, 2011.

CACCIAMALI, Maria Cristina. Globalização e processo de informalidade. **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 9, n. 1, pp. 153-174, 2000.

CACCIAMALI, Maria Cristina. **Um estudo sobre o setor informal urbano e formas de participação na produção**. 163p. Tese (Doutorado em Teoria Econômica). Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1982.

CARVALHO, Maria Amélia Lira de. **Pejotização e descaracterização do contrato de emprego: o caso dos médicos em Salvador – Bahia**. 153f. Dissertação (mestrado). Universidade Católica do Salvador. Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania. Salvador, 2010.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**. 14.ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Método, 2017.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. Trad. Roneide Venâncio Majer. 6.ed. Vol. I. São Paulo: Paz e Terra, 2002.

CATHARINO, José Martins. **Compêndio de direito do trabalho**. 3. ed., rev., atual. e aum. V. 1. São Paulo: Saraiva, 1982.

CERVANTES NIÑO, José Juan; GUTIÉRREZ GARZA, Esthela; PALACIOS, Lyliá. El concepto de economía informal y su aplicación en México: factibilidad, inconvenientes y propuestas. **Estudios Demográficos y Urbanos**, vol. 23, n. 1, pp. 21-54, 2008.

COELHO, Fabio Ulhoa. Subordinação empresarial e subordinação estrutural. *In*: FREDIANI, Yone. (coord.) **A valorização do trabalho autônomo e a livre-iniciativa**. Porto Alegre: Lex Magister, pp. 51-64, 2015.

COLUMBU, Francesa. O trabalho intermitente na legislação laboral italiana e brasileira. **Revista dos Tribunais, São Paulo**. vol. 984, pp. 277-301, 2017.

DALLEGRAVE NETO, José Afonso. Flexisegurança nas relações de trabalho: que bicho é esse? **Revista Trabalhista: Direito e Processo**. LTr, ano 7, n. 25, 2008.

DE SOTO, Hernan. **El otro sendero: la revolución informal**. México: Editorial Diana, 1987.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008.

DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos fundamentais nas relações de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**. n. 2, pp. 11-40, 2007.

DENMARK. The Danish labour Market. S.d. **Denmark**. Disponível em: <<https://denmark.dk/society-and-business/the-danish-labour-market>>. Acesso em: 14 dez. 2018.

DENMARK. Work-life balance. S.d. **Denmark**. Disponível em: <<https://denmark.dk/society-and-business/work-life-balance>>. Acesso em: 14 dez. 2018.

EHRENBERG, Ronald G; SMITH, Robert S. **A moderna economia do trabalho**. 5.ed. Trad. Sidney Stancatti. São Paulo: Makron Books, 2000.

FENWICK, Colin; Howe, John; LANDAU, Ingrid; MARSHAL, Shelley. **Labour and labour-related laws in micro and small enterprises: innovative regulatory approaches**. Genebra: OIT, 2007. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/documents/publication/wcms\\_093618.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_093618.pdf)>. Acesso em: 25 nov. 2018.

FERREIRA, Francisco H. G.; LANJOUW, Peter; NERI, Marcelo. A robust poverty profile for Brazil using multiple data sources. **Rev. Bras. Econ.**, Rio de Janeiro, vol. 57, n. 1, pp. 59-92, 2003.

FOLLONI, André. Complexidade, direito e normas jurídicas como emergências. Complexity, law and legal norms as emergences. **Revista Direito E Práxis**, vol. 8, pp. 905-941, 2017.

FORD, Martin. **Rise of the robots: technology and the threat of a jobless future**. New York: Basic Books, 2015.

FREDIANI, Yone. A quem o direito do trabalho deve proteger e o novo conceito de subordinação. **Revista de Direito do Trabalho**. vol. 160. pp. 117-120. nov-dez, 2014.

FREDIANI, Yone. Apresentação. *In*: FREDIANI, Yone. (coord.) **A valorização do trabalho autônomo e a livre-iniciativa**. Porto Alegre: Lex Magister, pp. 5-7, 2015.

FREDIANI, Yone. Relações de trabalho no terceiro milênio e seus reflexos no mercado de trabalho. *In*: FREDIANI, Yone. (coord.) **A valorização do trabalho autônomo e a livre-iniciativa**. Porto Alegre: Lex Magister, pp. 285-296, 2015.

FREY, Carl Benedikt; OSBORNE, Michael. The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?. **Technological Forecasting and Social Change**. Elsevier, vol. 114(C), pages 254-280, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Trabalho decente na organização internacional do trabalho e direitos fundamentais sociais no estado democrático de direito. **Revista de Direito Constitucional e Internacional**. vol. 99. pp. 175 – 188, 2017.

GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR. **Empreendedorismo no Brasil: 2016**. Coordenação de Simara Maria de Souza Silveira Greco; diversos autores. Curitiba: IBQP, 2017.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. **Direito do trabalho e dignidade da pessoa humana, no contexto da globalização econômica**: problemas e perspectivas. São Paulo: LTr, 2005.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

GOMES, Orlando. **Contratos**. 26 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

GONÇALVES, Reinaldo. **O Nó Econômico**. Editora Record, Rio de Janeiro: 2002.

GOULART, Rodrigo Fortunato. **Trabalhador autônomo e contrato de emprego**. Curitiba: Juruá, 2012.

GOULART, Rodrigo Fortunato; VILLATORE, Marco Antônio César. Proteção ao Trabalhador Economicamente Dependente: propostas para um novo contrato de trabalho. *In: Anais do XVII Congresso Nacional do CONPEDI em Brasília 2008*. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2008.

HACHEM, Daniel Wunder. **Tutela administrativa efetiva dos direitos fundamentais sociais**: por uma implementação espontânea, integral e igualitária. 614p. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Direito. Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2014.

HART, Keith. Informal Income Opportunities and Urban Employment in Ghana. **Journal of Modern African Studies**. vol. 11, n. 1, pp. 61-89, 1973.

HASSON, Roland. **Desemprego e desproteção**. Curitiba: Juruá, 2006.

HOLZMANN, Lorena. O Trabalhador por Conta Própria no Brasil. **Revista Paranaense de Desenvolvimento - RPD**, Curitiba, vol. 34, n. 124, jun. 2013.

HUSSMANS, Ralf. **Informal sector**: statistical definition and survey methods. Genebra: OIT, Dec. 1997.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Demografia das empresas: 2014/IBGE**. Coordenação de Metodologia das Estatísticas de Empresas, Cadastros e Classificações. - Rio de Janeiro: IBGE, 2016. Disponível em: <<http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv98073.pdf>>. Acesso em 04 dez. 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Informalidade aumenta e continua a reduzir o desemprego. 31 out. 2017. **Agência de Notícias IBGE**. Disponível em <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/17508-informalidade-aumenta-e-continua-a-reduzir-o-desemprego>>. Acesso em: 24 nov. 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua**: notas metodológicas. Rio de Janeiro: 2014. Disponível em:

<[ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho\\_e\\_Rendimento/Pesquisa\\_Nacional\\_por\\_Amostra\\_de\\_Domicilios\\_continua/Notas\\_metodologicas/notas\\_metodologicas.pdf](ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Notas_metodologicas/notas_metodologicas.pdf)>. Acesso em: 22 nov. 2018

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua**: segundo semestre 2018. Rio de Janeiro: 2018. Disponível em: <[https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact\\_2018\\_2tri.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2018_2tri.pdf)>. Acesso em: 22 nov. 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Síntese de indicadores sociais**: uma análise das condições de vida da população brasileira. 2018. IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais. - Rio de Janeiro: IBGE, 151 p., 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Trabalhadores por conta própria perfil e destaques**. Rio de Janeiro: 2008. Disponível em: <[ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho\\_e\\_Rendimento/Pesquisa\\_Mensal\\_de\\_Emprego/Estudos/Trabalhadores\\_por\\_Conta\\_Propri\\_a\\_parte1.pdf](ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Mensal_de_Emprego/Estudos/Trabalhadores_por_Conta_Propri_a_parte1.pdf)>. Acesso em: 22 nov. 2018.

KAUFMANN, Marcus. Por uma nova dogmática do direito do trabalho: implosão e perspectivas. **Revista de Direito do Trabalho**. vol. 121. p. 149-198. jan-mar, 2006.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

LUCENA FILHO, Humberto Lima de. **Competitividade empresarial, custos trabalhistas e mercados: possibilidades e limites de reconhecimento da função concorrencial do Direito do Trabalho**. 343p. Tese (Doutorado em Direito). Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2016.

MACHADO, Sidnei. **A noção de subordinação jurídica: uma perspectiva reconstrutiva**. São Paulo: LTr, 2009.

MADSEN, Per Kongshøj. **Danish flexicurity – still a beautiful swan?** Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014.

MANNRICH, Nelson. **A modernização do contrato de trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

MANNRICH, Nelson. Reinventando o Direito do Trabalho: novas dimensões do trabalho autônomo. *In*: FREDIANI, Yone. (coord.) **A valorização do trabalho autônomo e a livre-iniciativa**. Porto Alegre: Lex Magister, pp. 229-256, 2015.

MANNRICH, Nelson. Tendências atuais relativas ao âmbito pessoal do direito do trabalho em Portugal, Espanha e Brasil. **Revista de Direito do Trabalho**. vol. 130. pp. 202-243, 2008.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. A subordinação jurídica no contrato individual de trabalho. *In*: FREDIANI, Yone. (coord.) **A valorização do trabalho autônomo e a livre-iniciativa**. Porto Alegre: Lex Magister, pp. 257-270, 2015.

- MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2001.
- MAZUMDAR, Dipak. The Urban Informal Sector. **World Development**, n. 4, pp. 655–679, 1976.
- MELO, Liana Holanda. **A Evolução do conceito de subordinação nas relações de trabalho**: um estudo sobre as novas formas de trabalho. 1. ed. Joinville: Clube de Autores, 2013.
- MERINO, Lucyla Tellez. **A eficácia do conceito de trabalho decente nas relações trabalhistas**. 2011. 216p. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho). Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.
- MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. O direito do trabalho como instrumento de efetivação da dignidade social da pessoa humana no capitalismo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, vol. 49, n.79, pp.149-162, jan./jun.2009.
- MORAES FILHO, Evaristo. **Introdução ao direito do trabalho**. 8. ed. rev., atual. e ampliada, São Paulo: LTr, 2000.
- NAHAS, Thereza Cristina. A reforma do direito do trabalho no marco de globalização econômica e dos pactos internacionais. **Revista de Direito do Trabalho**. vol. 176, pp. 55 – 71, 2017.
- NAHAS, Thereza Cristina. Considerações a respeito da relação de trabalho: a questão do trabalho semidependente e da subordinação estrutural. *In*: FREDIANI, Yone. (coord.) **A valorização do trabalho autônomo e a livre-iniciativa**. Porto Alegre: Lex Magister, pp. 271-284, 2015.
- NAHAS, Thereza Cristina. Considerações a respeito da relação de trabalho: a questão do trabalho semi-dependente. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XI, n. 52, abr 2008. Disponível em: [http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=2509](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2509)>. Acesso em: 10 dez. 2018.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. A tutela trabalhista além da relação de emprego no brasil. **Revista de Direito do Trabalho**. vol. 129. p. 369-376. jan-mar, 2008.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do trabalho na Constituição de 1988**. São Paulo, Saraiva, 1989.
- NERI, Marcelo C.; FONTES, Adriana. Informalidade e trabalho no Brasil: causas, consequências e caminhos de Políticas Públicas. *In*: Fundação Konrad Adenauer. (Org.). **Informalidade laboral na América Latina**. Rio de Janeiro: Fundação Konrad Adenauer, pp. 31-46, 2010.

OCDE. The Danish flexicurity model and institutional setup. *In: Back to Work: Denmark: Improving the Re-employment Prospects of Displaced Workers*. OCDE Publishing, Paris: 2016.

OLIVEIRA, Isaac Gezer Silva de; CARDOSO, Sâmela Pedrada. Empreendedorismo e suas implicações na inovação e desenvolvimento: uma análise multivariada de dados com indicadores socioeconômicos. *In: VI Congresso UFSC de Controladoria e Finanças, 2015, Florianópolis. Anais. 2015. Disponível em: <[http://dvl.ccn.ufsc.br/congresso\\_internacional/anais/6CCF/35\\_16.pdf](http://dvl.ccn.ufsc.br/congresso_internacional/anais/6CCF/35_16.pdf)>. Acesso em: 04 dez. 2017.*

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Agenda Nacional de Trabalho Decente**. Brasília, 2006. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms\\_226229.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_226229.pdf)>. Acesso em: 25 nov. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Conferencia Internacional del Trabajo, 87ª reunión**. Memoria del Director General. Genebra: OIT, 92 p., 1999. Disponível em: <<https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>>. Acesso em: 14 dez. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Employment, incomes and equality: A strategy for increasing productive employment in Kenya**. Genebra: OIT, 1972. Disponível em: <[https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1972/72B09\\_608\\_eng1.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1972/72B09_608_eng1.pdf)>. Acesso em: 14 dez. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. International Labour Conference, 90, Genebra. **Resolution concerning decent work and the informal economy**. Genebra: OIT, 10 p., 2002. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/---reloff/documents/meetingdocument/wcms\\_080105.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/---reloff/documents/meetingdocument/wcms_080105.pdf)>. Acesso em: 14 dez. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. International Labour Conference, 90, 2002, Genebra. **Decent work and the informal economy**. Genebra: OIT, 133 p., 2002. Disponível em: <<https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-vi.pdf>>. Acesso em: 27 nov. de 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Men and Women in the Informal Economy**. Genebra: OIT, 2018. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_626831.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_626831.pdf)>. Acesso em: 14 dez. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Men and Women in the Informal Economy**. Genebra: OIT, 2002.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Plano Nacional de Trabalho Decente**. Brasília, 2010. Disponível em: <<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--->

-americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\_226249.pdf>. Acesso em: 25 nov. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social.** Genebra: OIT, 2015. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_467352.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_467352.pdf)>. Acesso em: 14 dez. 2018.

PAMPLONA, João Batista. **Erguendo-se pelos próprios cabelos: auto-emprego e reestruturação produtiva no Brasil.** São Paulo: Germinal/FAPESP, 2001.

PAVANI, Gustavo Barby; GUNTHER, Luiz Eduardo; VILLATORE, Marco Antônio César; BLANCHET, Luis Alberto. Políticas públicas de fomento à atividade empreendedora no Brasil: empreendedorismo por necessidade e as contradições com os fins da atividade de fomento. **Revista de Direito do Trabalho.** São Paulo, vol. 196, pp. 111-129, 2018.

PEDREIRA, Luiz de Pinho. Um novo critério de aplicação do direito do trabalho: a parassubordinação. **Revista de Direito do Trabalho.** vol. 103. pp. 173-181, 2001.

PÉREZ LUÑO, Antonio Enrique. **Los derechos fundamentales.** 8. ed. Madrid: Tecnos, 1995.

PORTAL BRASIL. Economia e Emprego: oportunidade e necessidade. 2012. **Portal Brasil.** Disponível em <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2012/02/oportunidade-e-necessidade>>. Acesso em 04 dez. 2018.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de emprego: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico.** 356 f. Dissertação (Mestrado em Direito). Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2008.

RENAULT, Luiz Otávio Linhares; MEDEIROS, Dárten Prietsch. A subordinação sem derivações semânticas. *In:* RENAULT, Luiz Otávio Linhares; CANTELL, Paula Oliveira; PORTO, Lorena Vasconcelos; NIGRI, Fernanda. (Org.). **Parassubordinação.** São Paulo: LTr, p. 183-198, 2011.

REZENDE FILHO, Tabajara de Medeiros. **Do protecionismo do empregado à proteção do trabalhador: desafios da flexicurity.** 160p. Tese (doutorado em Direito). Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013.

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos.** Trad. Ruth Gabriela Bahr. São Paulo: Makron Books, 1996.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O moderno direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 1994.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. Sujeitos da relação de emprego – empregado: espécies. *In*: DUARTE, Bento Herculano. **Manual de direito do trabalho**: estudos em homenagem ao prof. Cássio Mesquita Barros. São Paulo: LTr, pp. 175-190, 1998.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim; PERES, Antonio Galvão. Subordinação estrutural na terceirização de serviços. Subversão Dogmática. *In*: FREDIANI, Yone. (coord.) **A valorização do trabalho autônomo e a livre-iniciativa**. Porto Alegre: Lex Magister, pp. 173-206, 2015.

ROCELLA, Massimo. Lavoro subordinato e lavoro autonomo, oggi. **Quaderni di Sociologia**. n. 46, pp. 71-112, 2008.

RODRIGUES, Bruno Alves. Novo paradigma de subordinação na relação de emprego. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3. Região**, vol. 69, pp. 57-74, 2004.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. Trad. Wagner D. Giglio. 3 ed. São Paulo: LTr, 2000.

ROMITA, Arion Sayão. A crise do critério da subordinação jurídica. **Revista de Direito do Trabalho**, Ano 31, n. 117, pp. 37-59, 2005.

ROMITA, Arion Sayão. Prestação de serviços por trabalhadores autônomos - relação de trabalho ou relação de consumo. **Revista de Direito do Trabalho**. vol. 124. pp. 9 – 32, 2006.

SANTORO-PASSARELLI, Giuseppe. **Il lavoro parasubordinato**. Milão, 1979.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 5. ed., Livraria do Advogado, Porto Alegre, 2006.

SARLET, Ingo Wolfgang. Os Direitos Sociais como Direitos Fundamentais: contributo para um balanço aos vinte anos da Constituição Federal de 1988. *In*: SOUZA NETO, Cláudio Pereira de; SARMENTO, Daniel; BINENBOJM, Gustavo (Org.). **Vinte Anos da Constituição Federal de 1988**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, pp. 163-206, 2009.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Trad. Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

SEHNBRUCH, Kirsten. **From the Quantity to the Quality of Employment**: An Application of the Capability Approach to the Chilean Labour Market, Centre for Latin American Studies, Berkeley, CLAS Working, Paper No. 9, 2004.

SEN, Amartya. Development as capability expansion. *In*: FUKUDA-PARR, S. et al (eds). **Readings in human development**. New Delhi; New York: Oxford University Press; pp. 41-58, 2003.

SEN, Amartya. Inequality, unemployment and contemporary Europe. **International Labour Review**, vol. 136, n. 2, pp. 155-172, 1997.

SHARKH, Miriam Abu. **Are there optimal global configurations of labour market flexibility and security? Tackling the flexicurity oxymoron**. Genebra: OIT, 2008. Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_elm/---analysis/documents/publication/wcms\\_105102.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/---analysis/documents/publication/wcms_105102.pdf)>. Acesso em: 14 jan. 2019.

SILVA, Antônio Álvares da. **Co-gestão no Estabelecimento e na Empresa**. São Paulo: LTr, 1991.

SILVA, José Afonso da. **Comentário contextual à constituição**. São Paulo, Malheiros, s.d.

SILVA, Otavio Pinto e. A nova face do direito do trabalho: tecnologia, desemprego, trabalho autônomo e trabalho informal. **Revista do Advogado** (São Paulo), São Paulo, vol. 25, n.82, pp. 95-103, 2005.

SILVA, Otavio Pinto e. O trabalho parassubordinado. **Revista da Faculdade de Direito**. Universidade de São Paulo, São Paulo, vol. 97, pp. 195-203, 2002.

SILVA, Otavio Pinto e. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

SMITH, Adam. **A riqueza das nações**: investigação sobre sua natureza e suas causas. São Paulo: Editora Nova Cultura, 1996.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A supersubordinação: invertendo a lógica do jogo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8a. Região**, vol. 41, pp. 137-177, 2008.

SOUZA, Ronald Amorim. **Direito ao trabalho**. São Paulo: LTr, 1985.

SPINK, Peter Kevin. Microcadeias produtivas e a nanoeconomia: repensando o trabalho decente. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2009, vol. 12, n. 2, pp. 227-241.

SUPIOT, Alain (Coord.). **Transformation of labour and future of labor law in Europe**. 1998. Disponível em: <[http://www.metiseurope.eu/content/pdf/n8/15\\_supiotreport.pdf](http://www.metiseurope.eu/content/pdf/n8/15_supiotreport.pdf)>. Acesso em: 24 nov. 2018.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. 22. ed. atualizada por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, vol. 2, 2005.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3.ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 4.ed. ampl. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

TINDEMANS, Leo Foreword. *In: HENDRICKX, Frank. Flexicurity and the Lisbon agenda: A Cross-Disciplinary Reflection.* Antuérpia: Intersentia, 2008.

TOKMAN, Viktor; SOUZA, Paulo Renato. El sector informal urbano en America Latina. **Revista Internacional del Trabajo**, vol. 94, n. 3, 1976.

TOKMAN, Victor. **El sector informal:** quince años después. *El Trimestre Económico*, p. 513-536, 1987.

TOKMAN, Victor. Informalidad, inseguridad y cohesión social en América Latina. **Revista Internacional del Trabajo**, vol. 126, núm.1-2, 2007.

TOSTA, Tania Ludmila Dias. **Antigas e novas formas de precarização do trabalho:** o avanço da flexibilização entre profissionais de alta escolaridade. 270p. Tese (Doutorado em Sociologia). Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Universidade de Brasília, Brasília, 2008.

TRINDADE, Washington Luiz da. A perda da posição do direito do trabalho criado pelo Estado. **Revista do Instituto Baiano de Direito do Trabalho**, Ergon, ano XLVI, pp. 190-201, 2002.

VALDES DAL-RÉ, Fernando. La descentralización productiva y la desorganización del derecho del trabajo. **Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica.** N. 2, pp. 79-88, 2001.

VALE, Gláucia M. Vasconcellos; CORREA, Victor Silva; REIS, Renato Francisco dos. Motivações para o empreendedorismo: necessidade versus oportunidade? **RAC. Revista de Administração Contemporânea** (Online), vol. 18, pp. 311-327, 2014.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego:** estrutura legal e supostos. 3.ed. São Paulo: LTr, 2015.

VILLALLÓN, Jesús Cruz. Derecho del trabajo (en sus dimensiones individuales y colectivas) y descentralización productiva. SPAIN. *In: XVIII Congreso Mundial De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad.* Paris, set. 2016.

VIÑA, Jordi García. O valor do trabalho autónomo e a livre-iniciativa no ordenamento espanhol. *In: FREDIANI, Yone. (coord.) A valorização do trabalho autónomo e a livre-iniciativa.* Porto Alegre: Lex Magister, 2015.

WANDELLI, Leonardo Vieira. O direito fundamental ao conteúdo do próprio trabalho: uma reconstrução normativa do direito ao trabalho. **Revista Espaço Jurídico**, vol. 17, pp. 1013-1036, 2016.

WANDELLI, Leonardo. **O direito ao trabalho como direito humano e fundamental:** elementos para sua fundamentação e concretização. 443p. Tese (Doutorado). Programa de Pós-Graduação em Direito. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, 2014.

WILTHAGEN, Ton; TROS, Frank. **The concept of 'flexicurity':** A new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer*, n. 10. vol. 2, pp. 166-186, 2004.

WORLD ECONOMIC FORUM. The future of jobs: employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution. **Global Challenge Insight Report**. Geneva: World Economic Forum, 167 p., 2016.

WRIGHT, James Terence Coulter; SILVA, Antonio Thiago; SPERS, Renata Giovinazzo. O mercado de trabalho no futuro: uma discussão sobre profissões inovadoras, empreendedorismo e tendências para 2020. **RAI: Revista de Administração e Inovação**, vol. 7, pp. 174-197, 2010.

ZINGALES, Luigi. **Um capitalismo para o povo**. Trad. Augusto Pacheco Calil. São Paulo: BEI Comunicação, 2015.

ZIPPERER, André Gonçalves. **A multiterceirização e a subordinação jurídica**. A intermediação de mão de obra a partir de plataformas digitais e a necessidade de tutela modular do Direito do Trabalho. 249 p. Tese (Doutorado). Programa de Pós-Graduação em Direito. Curitiba: Pontifícia Universidade Católica do Paraná, 2018.

ZYLBERSTAJN, Helio. Uma interpretação econômica para a crise do paradigma. *In*: FREDIANI, Yone. (coord.) **A valorização do trabalho autônomo e a livre-iniciativa**. Porto Alegre: Lex Magister, pp. 65-72, 2015.