

CLAUDINEI DA SILVA CAMPOS

**REGULAÇÃO DO TRABALHADOR AUTÔNOMO
ECONOMICAMENTE DEPENDENTE NO BRASIL**

**UNIVERSIDADE NOVE DE JULHO – UNINOVE
PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO EM DIREITO
São Paulo-SP, Brasil
2022**

Campos, Claudinei da Silva.

Regulação do trabalho autônomo economicamente dependente no Brasil. / Claudinei da Silva Campos. 2022.

149 f.

Dissertação (Mestrado) - Universidade Nove de Julho - UNINOVE, São Paulo, 2022.

Orientador (a): Prof. Dr. Marcelo Freire Gonçalves.

1. Trabalho autônomo economicamente dependente. 2. Brasil. 3. Novas formas de trabalho.

I. Gonçalves, Marcelo Freire. II. Título.

CDU 34

CLAUDINEI DA SILVA CAMPOS

**REGULAÇÃO DO TRABALHADOR AUTÔNOMO
ECONOMICAMENTE DEPENDENTE NO BRASIL**


Dissertação apresentada à Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação em Direito, da Universidade Nove de Julho de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Direito, na área de concentração de regulação e empresa transnacional, sob orientação do Prof. Dr. Marcelo Freire Gonçalves.

**UNIVERSIDADE NOVE DE JULHO – UNINOVE
PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO EM DIREITO
São Paulo-SP, Brasil
2022**

PROGRAMA PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU EM DIREITO

ATA DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO

Aos oito dias do mês de dezembro, de dois mil e vinte e dois, às dezessete horas na Universidade Nove de Julho, reuniu-se em sessão pública a Comissão Julgadora da Dissertação de Mestrado de **CLAUDINEI DA SILVA CAMPOS**, dissertação intitulada, **REGULAÇÃO DO TRABALHADOR AUTÔNOMO ECONOMICAMENTE DEPENDENTE NO BRASIL**, orientação do Professor Doutor Marcelo Freire Gonçalves. Integraram a Comissão avaliadora os Professores Doutores: Marcelo Freire Gonçalves, Samantha Ribeiro Meyer-Pflug Marques e Ricardo Machado Lourenço Filho. A Banca examinadora, tendo decidido aceitar a dissertação, passou à arguição pública do candidato e, encerrado os trabalhos, os examinadores deram parecer final sobre a dissertação.

	Parecer	Assinatura
Prof. Dr. Marcelo Freire Gonçalves – PRESIDENTE	APROVADO	MARCELO FREIRE GONCALVES:92843 <small>Assinado de forma digital por MARCELO FREIRE GONCALVES:92843 Data: 2022.12.06 15:28:51 -03'00'</small>
Prof. Dra. Samantha Ribeiro Meyer-Pflug Marques – UNINOVE	APROVADO	
Prof. Dr. Ricardo Machado Lourenço Filho – IDP	Aprovado	Ricardo Machado Lourenço Filho <small>Assinado de forma digital por Ricardo Machado Lourenço Filho Data: 2022.12.06 15:28:51 -03'00'</small>

Em sessão pública, após exposição, o (a) candidato (a) foi arguido oralmente pelos membros da banca, tendo a banca chegado ao seguinte resultado:

- () Reprovação
- (**X**) Aprovação
- () Reformulação com uma nova banca
- () Reformulação sem nova banca.

O (a) candidato (a) deverá, no prazo máximo de 30 dias, a partir da data de hoje, acatar todas as sugestões e eventuais correções realizadas pelos Senhores Examinadores, depositando então 1 (um) exemplar de sua dissertação encadernada em capa dura vermelha, escrita dourada, juntamente com declaração de autorização para depósito expedida e devidamente assinada pelo seu orientador, com parecer atestando o acatamento de todas as sugestões e eventuais correções determinadas pela Banca Examinadora.

Observações:

O candidato foi considerado **APROVADO**, no grau de Mestre em Direito, e para constar, eu, Prof. Dr. Marcelo Freire Gonçalves, orientador dessa dissertação, lavrei a presente ata que assino juntamente com os membros da Banca Examinadora.

MARCELO FREIRE Assinado de forma digital por
GONCALVES:92843 MARCELO FREIRE
GONCALVES:92843
43 Dados: 2022.12.06 15:28:51
-03'00'

Prof. Dr. Marcelo Freire Gonçalves
Docente
Programa Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Direito

RESUMO

As transformações pelas quais passa o mundo do trabalho fizeram surgir uma nova forma de realização do trabalho, realizada por um trabalhador autônomo, com autonomia de gestão, mas economicamente dependente de um único Tomador de Serviços. Essa forma de realização do trabalho foi reconhecida pelo Comitê Econômico e Social Europeu como carente de regulamentação legal no âmbito da União Europeia, apesar de já existir em uma situação não regulada em vários países da Europa.

O trabalho autônomo economicamente dependente foi regulado no âmbito da União Europeia, pela primeira vez na Espanha, por intermédio da Lei Espanhola nº 20/2007, denominada Estatuto do Trabalho Autônomo e que definiu a figura jurídica do Trabalhador Autônomo Economicamente Dependente naquele país.

Neste trabalho de pesquisa se pretende, a partir da base normativa da Legislação Espanhola e levando-se em conta o ordenamento jurídico pátrio, especialmente a Constituição Federal e as balizas normativas que regem o Processo de elaboração das Leis, produzir uma proposta de regulação, via projeto de Lei, para o trabalho economicamente dependente no Brasil.

A necessidade de regulamentação legal no Brasil do trabalho autônomo economicamente dependente no Brasil emerge não apenas de um quadro de crise de emprego, mas de regulamentar uma situação de fato que já existe em algumas profissões no Brasil, a exemplo das parcerias rurais e empresariais, o transportador autônomo de cargas e o representante comercial.

A ideia desenvolvida ao longo do trabalho foi de produzir uma legislação simplificada, com direitos e obrigações e outros aspectos da regulação legislativa desenvolvidos de forma sintética e ao mínimo necessário, de modo a permitir a mais ampla possível negociação individual e/ou coletiva entre os contratantes. Houve também a preocupação de desenvolver uma legislação que permita a ampliação dos direitos previstos na legislação regulada, via negociação individual e coletiva.

O estudo deste trabalho será fundamentado em ideias e pressupostos de um modo de realização de trabalho existente em diversos países da União Europeia, em especial, na Espanha, onde há regulamentação formal do trabalho autônomo economicamente dependente, para, a partir de então, se produzir uma proposta de projeto de Lei para regulamentação deste trabalho no Brasil. Como o objeto da investigação é pouco estudado, um estudo exploratório é necessário, tanto através de pesquisa bibliográfica quanto de citação de websites que tratam do assunto. A pesquisa foi de cunho qualitativo e objetivou avaliar a melhor opção legislativa

para regulação. Vários métodos científicos foram utilizados para isso: comparativo, dialético, indutivo e sistemático, os quais permitem avaliar mais de uma opção possível de regulação do trabalho autônomo dependente e refletir sobre a mais adequada no Brasil. As referências não têm a pretensão de serem exaustivas a ponto de esgotar o tema, mas tão somente dar um arcabouço teórico mínimo para justificar a edição do projeto de Lei proposto.

Palavras-chave: Trabalhador Autônomo Economicamente Dependente. Brasil. Novas formas de trabalho.

ABSTRACT

The transformations that the world of work is going through have given rise to a new way of work, by an autonomous worker, with management autonomy, but economically dependent on a single Service Taker. This way of work was recognized by the European Economic and Social Committee as lacking legal regulation within the European Union, despite already existing in an unregulated situation in several European countries.

Economically dependent self-employed work was regulated within the European Union, for the first time in Spain, through Spanish Law n° 20/2007, called the Autonomous Work Statute and which defined the legal figure of the Economically Dependent Autonomous Worker in that country.

In this research, it is intended, from the normative basis of the Spanish Legislation and taking into account the national legal system, especially the Federal Constitution and the normative landmarks that govern the Process of elaboration of Laws, to produce a regulation proposal, by bill, for economically dependent work in Brazil.

The need for legal regulation in Brazil of economically dependent autonomous work in Brazil emerges not only from a situation of employment crisis, but also from regulating a factual situation that already exists in some professions in Brazil, such as rural and urban partnerships, the autonomous cargo carrier and the commercial representative.

The idea developed throughout the work was to produce a simplified legislation, with rights and obligations and other aspects of legislative regulation developed in a synthetic way and to the minimum necessary, in order to allow the widest possible individual and/or collective negotiation between the contracting parties. There was also a concern to develop legislation that allows the expansion of the rights provided for in the regulated legislation, through individual and collective negotiation.

The study of this work will be based on ideas and assumptions of a way of carrying out work that exists in several countries of the European Union, especially in Spain, where there is formal regulation of economically dependent autonomous work, so that, from then on, it can be produced a proposal for a bill to regulate this work in Brazil. As the object of investigation is little studied, an exploratory study is necessary, both through bibliographic research and citation of websites that deal with the subject. The research was qualitative in nature and aimed to evaluate the best legislative option for regulation. Several scientific methods were used for this: comparative, dialectical, inductive and systematic, which allow evaluating more than one possible option for regulating dependent self-employment and reflecting on the most

appropriate in Brazil. The references are not intended to be exhaustive to the point of exhausting the topic, but only to provide a minimal theoretical framework to justify the edition of the proposed bill.

Keywords: Economically Dependent Self-Employment Worker. Brazil. New ways of working.

LISTA DE SIGLAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
ADC	Ação Direta de Constitucionalidade
ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
CBO	Classificação Brasileira de Ocupações
CC	Código Civil
CEDAW	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CP	Código Penal
CPC	Código de Processo Civil
DORT	Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho
EC	Emenda Constitucional
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
LER	Lesões por Esforços Repetitivos
MP	Medida Provisória
NR	Normas Regulamentadoras
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OJ	Orientação Jurisprudencial
ONU	Organização das Nações Unidas
PPGD	Programa de Pós-Graduação em Direito
SNPC	Serviço Nacional de Proteção de Cultivares
STF	Supremo Tribunal Federal
TRADE	Trabalhador Autônomo Economicamente Dependente
TRAB21	Grupo Direito do Trabalho no Século XXI (TRAB21), associado ao Programa de Pós-Graduação da UFRJ
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UFRJ	Universidade Federal do Rio de Janeiro

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	13
1. CONCEITO DE TRABALHADOR ECONOMICAMENTE DEPENDENTE.....	17
2. A UNIÃO EUROPEIA E O TRABALHADOR ECONOMICAMENTE DEPENDENTE.....	23
2.1. Trabalho Economicamente Dependente na Alemanha.....	25
2.2. Trabalho Economicamente Dependente na Áustria.....	27
2.3. Trabalho Economicamente Dependente no Reino Unido.....	27
2.4. Trabalho Economicamente Dependente na Itália.....	29
2.5. Trabalho Economicamente Dependente na Espanha.....	30
3. NECESSIDADE E MODO DE REGULAÇÃO ESPECÍFICA DO TRABALHO ECONOMICAMENTE DEPENDENTE.....	33
4. TRABALHADOR ECONOMICAMENTE DEPENDENTE NO BRASIL – RELAÇÃO JURÍDICA CONTRATUAL E PROCESSUAL.....	41
4.1. Conceitos legais propostos – Sujeitos contratuais na relação de trabalho autônomo dependente.....	41
4.2. Responsabilidade Solidária e Subsidiária na relação de trabalho autônomo economicamente dependente.....	46
4.3. Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica.....	50
5. REGIME PROFISSIONAL DO TRABALHO AUTÔNOMO ECONOMICAMENTE DEPENDENTE – DIREITOS, OBRIGAÇÕES E GARANTIAS.....	53
5.1. Fontes do regime jurídico do TRADE.....	53
5.2. Contratos, forma, tipos e duração e princípios aplicáveis ao TRADE.....	59
5.3. Princípios aplicáveis ao TRADE.....	63
5.3.1 Princípio da generalidade ou máxima abstração.....	64
5.3.2. Princípio da continuidade.....	65
5.3.3. Princípio da simplicidade.....	66
5.3.4. Princípio da liberdade contratual.....	67
5.3.5. Princípio da autonomia do TRADE.....	68

5.4. Direitos profissionais do TRADE.....	69
5.4.1. Direito à Liberdade Profissional.....	70
5.4.2. Direito à Propriedade Intelectual, Artística, Científica e de Comunicação.....	72
5.4.3. Direito à Participação Individual em obras coletivas e reprodução de imagens e voz humanas e direito de privilégio temporário.....	73
5.4.4. Direito à Igualdade e não discriminação.....	74
5.4.5. Direito à Informação e Proteção de Dados Pessoais.....	78
5.4.6. Direito à Intimidade, Honra, Imagem e Proteção contra Assédio Moral e Sexual.....	78
5.4.7. Direito à pontualidade na remuneração.....	83
5.4.8. Direito à Segurança, Saúde e Medicina do Trabalho.....	83
5.4.9. Direito à Conciliação entre a vida pessoal e profissional.....	85
5.4.10. Direitos inerentes à Seguridade Social.....	86
5.4.11. Direito a licenças, remuneradas ou não.....	87
5.4.12. Direito à capacitação profissional, treinamento e atualização de conhecimentos.....	88
5.4.13. Direito à mudança de função, mudança de lotação e reabilitação profissional.....	89
5.4.14. Possibilidade de ajuste de outros direitos.....	89
5.4.15. Vedação ao trabalho de crianças e adolescentes.....	90
5.4.16. Compilação de Direitos.....	90
5.5. Deveres profissionais do TRADE.....	92
5.6. Direitos coletivos do TRADE.....	94
5.7. Suspensão e Interrupção contratual.....	97
5.8. Extinção contratual.....	103
6. CATEGORIAS PROFISSIONAIS QUE PODERIAM SER CONSIDERADAS INTEGRANTES DO REGIME DO TRADE.....	107
6.1. Agentes Comerciais, Distribuidores e Representantes Comerciais.....	107
6.2. Corretor de Seguros.....	109
6.3. Corretor de Imóveis.....	110
6.4. Parcerias rurais e urbanas.....	111
6.5. Trabalhador autônomo do setor de transporte.....	114
7. RESOLUÇÃO DE CONFLITOS.....	117
7.1. Competência Jurisdicional.....	117
7.2. Meios alternativos de resolução dos conflitos.....	119

8. DISPOSIÇÕES GERAIS DE FOMENTO E PROMOÇÃO AO TRABALHO AUTÔNOMO.....	127
9. DISPOSIÇÕES FINAIS.....	131
9.1. Alterações na Legislação da Previdência Social.....	131
9.2. Alterações na Legislação Processual Civil.....	134
9.3. Alterações na Legislação Falimentar.....	135
9.4. Alterações na Legislação Civil.....	138
9.5. <i>Vacatio legis</i>	138
CONCLUSÕES.....	141
REFERÊNCIAS	143

ANEXOS

ANEXO 1.....	Proposta de Projeto de Lei.
ANEXO 2.....	Parecer do Comitê Econômico e Social Europeu sobre: “novas tendências do trabalho independente: o caso específico do trabalho economicamente dependente”.
ANEXO 3.....	Ley España 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

INTRODUÇÃO

A par do trabalho autônomo clássico, passou a existir no mundo do trabalho uma nova forma de execução do trabalho autônomo, o chamado trabalho autônomo economicamente dependente. Essa forma de realização distingue-se tanto do trabalho subordinado, na medida em que o contratado não se submete ao Poder Diretivo do Empregador e exerce a atividade contratada com autonomia, quanto do trabalho autônomo clássico, haja vista a dependência econômica majoritária de um único Tomador de Serviços, embora tenha liberdade a prestar mais de um serviço ou atividade a outros Tomadores de Serviços.

A Europa reconheceu oficialmente esta forma de realização do trabalho por intermédio de Parecer exarado no ano de 2010 pelo Comitê Econômico e Social Europeu. Relações jurídicas intermediárias entre o trabalho autônomo e o trabalho subordinado foram identificadas em diversos países da Europa, a exemplo dos *workers* no Reino Unido e o trabalho parassubordinado, na Itália, porém foi na Espanha que foi regulada em diploma legislativo. Este marco legal, juntamente com a doutrina acerca da realização do trabalho economicamente em outros países da Europa compõe a base teórica para discutir a sua regulação no ordenamento jurídico pátrio.

A necessidade de regulação emerge não apenas do reconhecimento, no mundo dos fatos, da existência de um trabalho autônomo realizado de forma distinta do trabalho autônomo independente, mas também da necessidade de permitir que eventual regulação possa ser um caminho para maior segurança jurídica, ampliação de direitos e melhoria do bem-estar social, fornecendo este trabalho caminhos para regulação legislativa.

No primeiro capítulo se define o trabalhador economicamente dependente, tendo por norte as características que o tornam singular, diferenciando-as especialmente da relação de emprego.

Na sequência, no capítulo 2, se trata do primeiro marco jurídico importante para definição legal do Trabalhador Economicamente Dependente, o Parecer do Comitê Econômico e Social Europeu sobre Novas Tendências do trabalho independente, emitido em 23 de fevereiro de 2010 e publicado pelo Jornal Oficial da União Europeia em 19/01/2011, bem como analisar as diversas formas de trabalho economicamente em alguns países da Comunidade Econômica Europeia, tais como Alemanha, Áustria, Espanha, Itália, Portugal e Reino Unido.

Em seguida, no capítulo 3, se enfatiza a necessidade de regulação legislativa do trabalhador economicamente dependente no Brasil, com vistas a sanar a insegurança jurídica

decorrente da dicotomia entre o trabalhador autônomo clássico ou independente e o trabalho subordinado, visto que há uma insegurança jurídica latente em quem contrata um trabalhador autônomo clássico, quanto a um possível questionamento dessa relação jurídica no Judiciário, que pode ser ainda mais exacerbado em caso do trabalhador economicamente dependente no Brasil, devido à semelhança com os requisitos inerentes à relação de emprego, propondo buscar e identificar alternativas e possibilidades de regulação legislativa para os diversos aspectos passíveis de regulação legislativa, a partir da análise de aspectos do direito positivo pátrio, de modo a definir a solução legislativa mais adequada, observando os requisitos formais e a compatibilidade normativa proposta com o ordenamento jurídico pátrio.

No capítulo 4 se inicia propriamente dito, a proposta de redação de um projeto de Lei, a partir de uma proposta de conceituação legislativa para a definição dos sujeitos da relação contratual e processual do trabalho economicamente dependente.

No capítulo 5, o mais extenso, trata do regime profissional do trabalhador autônomo, no qual se trata sobre as Fontes do Regime Jurídico do TRADE; princípios aplicáveis; formação, tipos e duração do contrato; direitos profissionais individuais e Coletivos; deveres profissionais; suspensão, interrupção e extinção contratual.

No capítulo 6 há uma análise acerca de categorias profissionais no Brasil que poderiam ser consideradas integrantes do regime de trabalho economicamente dependente no Brasil, se esse regime jurídico já fosse regulamentado no Brasil. Foram tecidas considerações sobre Agentes Comerciais, Distribuidores e Representantes Comerciais; Corretor de Seguros; Corretor de Imóveis; parceiras rurais e urbanas e o trabalhador autônomo do setor de transporte. A ideia trazida por este capítulo foi a de demonstrar que a regulação pretendida é compatível com formas de realização de trabalho já existentes no Brasil.

O capítulo 7 versou de modo sintético das formas de resolução de conflitos, haja vista a legislação exaustiva da matéria no Código de Processo Civil, fonte de aplicação da legislação processual que se pretende aplicável ao trabalho economicamente dependente, tanto no que tange à resolução judicial quanto no que diz respeito à solução consensual dos conflitos que eventualmente surgirem da aplicação da Lei que rege o trabalho economicamente dependente.

Na sequência, no capítulo 8, se trata de disposições gerais de fomento e promoção ao trabalho autônomo as quais definirão as linhas mestras de atuação do Poder Público no fomento ao trabalho autônomo no Brasil.

Por fim, no capítulo 9, se abordam das disposições em outras legislações para inserção do trabalhador economicamente dependente no ordenamento jurídico pátrio, nominando alterações na Legislação da Previdência Social, no Código de Processo Civil, na Legislação Falimentar e na Legislação Civil, bem como o período de *vacatio legis* necessário para efetiva vigência da nova Lei.

Quanto aos métodos científicos para chegar ao resultado, vários métodos foram utilizados.

Foi utilizado o método comparativo para análise do direito comparado no que tange a diversas formas de relação do trabalho autônomo economicamente dependente na Europa e em relação à legislação da Espanha no tocante ao ordenamento jurídico pátrio, no que diz respeito à compatibilidade legal e no que tange a formas reguladas de trabalho autônomo em relação a pretendida novel legislação.

O método dialético foi empregado para exame das melhores opções para regulação do trabalho autônomo economicamente em seus diversos aspectos, dentre as diversas opções possíveis.

O método indutivo foi usado para chegar a proposta final de projeto de lei, a partir das premissas estabelecidas na Lei Espanhola e no exame da compatibilidade de seus dispositivos com a Legislação Nacional. Já o método sistemático foi empregado para análise dos textos legais e científicos para definição do projeto de Lei sobre trabalho autônomo economicamente dependente no Brasil. Foi utilizado o método bibliográfico regulamentado pela ABNT (Associação Brasileira de Normas Técnicas) para formatação do trabalho de dissertação e para definição das citações e referências bibliográficas reputadas relevantes para a definição do trabalho.

A Dissertação está inserida na Linha de Pesquisa 2 acerca de Regulação e Empresa Transnacional, uma vez que pretende regular o trabalho autônomo dependente no Brasil e as Empresas Transnacionais são contratantes de mão-de-obra no Brasil, além do que a regulamentação de uma das formas de realização de trabalho na Europa pode ser um atrativo a mais para permanência no país das Empresas Transnacionais, pelo conhecimento desta forma de contratação de trabalhadores autônomos, especialmente àquelas que também atuam no âmbito da União Europeia.

1 CONCEITO DE TRABALHADOR AUTÔNOMO ECONOMICAMENTE DEPENDENTE

Definir trabalho economicamente dependente no Brasil passa primeiro por diferenciar seu conceito das duas principais formas de trabalho no Brasil: o trabalho subordinado e o trabalho autônomo.

Tanto o TRADE quanto o trabalhador subordinado são subordinados ao Tomador de Serviços/Empregador, contudo, o que os diferencia é que a subordinação do primeiro é tão somente econômica e a do segundo é jurídica, mais abrangente do que a primeira, conforme aponta Moraes Filho (1960, pp. 381-382):

Por subordinação jurídica entende-se um estado de dependência real criado por um direito, o direito do empregador comandar, dar ordens, onde nasce a obrigação correspondente para o empregado de se submeter a essas ordens. Eis a razão pela qual se chamou esta subordinação de jurídica, para opô-la principalmente à subordinação econômica e à subordinação técnica, que comporta também uma direção a dar aos trabalhos do empregado, mas uma direção que emanaria apenas de um especialista. Trata-se, aqui do direito completamente geral de superintender a atividade de outrem, de fixar-lhe limites, sem que para isso seja necessário controlar continuamente, o valor técnico dos trabalhos efetuados.

A subordinação econômica tem conceito restrito econômico. O trabalhador economicamente dependente pode ter várias fontes de renda, mas para ser considerado dependente, a maior parte percentual de sua renda deve vir do tomador de seus serviços. Como se trata de trabalho regulado, a legislação nacional é que irá definir este percentual.

Como afirmado alhures, a subordinação econômica está contida na subordinação jurídica, mas é somente um aspecto desse tipo de subordinação. Embora o trabalhador esteja subordinado economicamente ao empregador em razão do salário, tem autonomia limitada e restrita em relação ao trabalho que realiza, pois está sujeito ao poder diretivo do empregador, que permite ao empregador de dirigir, organizar, fiscalizar e criar as regras e a forma de realização dos trabalhos, conforme destacado no excerto acima. Já o trabalhador autônomo dependente, apesar de ter dependência econômica, exerce suas atividades com autonomia, não estando sujeito a regras que disciplinam o poder empregatício do empregador, os quais colocam o empregado em um estado de subordinação jurídica. Na subordinação, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços transfere-se ao tomador; na autonomia, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços preserva-se com o prestador de trabalho (DELGADO, 2002, p. 328).

Embora o trabalho seja por conta alheia, o TRADE tem um nível de autonomia maior em relação às condições de trabalho e de estipulação da remuneração em relação ao trabalho subordinado. No entanto, seja por decisão própria, seja por ausência de oportunidade no mercado de trabalho, alguns destes trabalhadores continuam economicamente dependentes de um só cliente/tomador de serviços quanto a origem total de seus rendimentos, que pode vir de fontes diversificadas. Em outras palavras, apesar de o trabalhador ter a possibilidade de exercer sua atividade em prol de outrem e às vezes até o faça, sua maior fonte de renda advém de um único cliente/tomador de serviço.

Sem ter a pretensão de regular o trabalho autônomo economicamente dependente, a Portaria nº 671 de 08 de novembro de 2021, do Ministério do Trabalho e Previdência Social, estabeleceu alguns nortes conceituais para a regulação do trabalho econômico economicamente dependente. Ao tratar do trabalho autônomo, estabeleceu que é possível ao autônomo prestar serviços a apenas um Tomador de Serviços, sem que isso configure vínculo de emprego. Estabeleceu a Portaria que não há restrição a que o profissional autônomo preste serviços em qualquer atividade econômica, inclusive na área-fim do Tomador de Serviços, bem como a possibilidade de recusa de qualquer atividade demandada pelo contratante, garantida a aplicação de penalidade, se for prevista em contrato para o descumprimento contratual específico. A lamentar, entretanto, que tais conceitos venham a disciplinados em Portaria, pois a CLT em nenhum momento delega à Portaria a regulação do trabalho autônomo, de modo que a Portaria ofende, de forma flagrante o princípio da reserva legal. A lamentar ainda, o vício de técnica legislativa, trasladado pra o texto da Portaria, na medida em que estipula que se presente a subordinação, o vínculo será reconhecido, uma espécie de “sinal” para o interessado discutir o vínculo de emprego na Justiça do Trabalho, sinalização esta que até sugere até o futuro objeto da discussão em juízo, fornecendo, inclusive, dicas sobre o que precisa ser provado para sucesso da pretensão em juízo. Vejamos o texto, no que toca ao trabalho autônomo:

PORTARIA/MTP Nº 671, DE 8 DE NOVEMBRO DE 2021

Regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 87, caput, parágrafo único, inciso II da Constituição, resolve.

[...]

Seção II

Do trabalhador autônomo

Art. 24. Esta Seção estabelece regras relativas à contratação do trabalhador autônomo, conforme disposto no art. 442-B do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 - CLT.

Art. 25. A contratação do autônomo, cumpridas todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 - CLT.

Parágrafo único. Não caracteriza a qualidade de empregado o fato de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador de serviços.

Art. 26. O autônomo poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços que exerçam ou não a mesma atividade econômica, sob qualquer modalidade de contrato de trabalho, inclusive como autônomo.

Art. 27. Fica garantida ao autônomo a possibilidade de recusa de realizar atividade demandada pelo contratante, ressalvada a possibilidade de aplicação de cláusula de penalidade, pela recusa, caso prevista em contrato.

Art. 28. Presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício, ainda que o trabalhador preste serviços por meio de pessoa jurídica.

Parágrafo único. A caracterização da subordinação jurídica deverá ser demonstrada no caso concreto, comprovada a submissão direta, habitual e reiterada do trabalhador aos poderes diretivo, regulamentar e disciplinar da empresa contratante, entre outros.

Apesar das ilegalidades, a Portaria traz algumas disposições conceituais importantes. A par da definição de autônomo, a Portaria conceitua o contratante de Tomador de Serviços, que se acredita ser um termo adequado para o contratante do trabalhador autônomo. Embora esse termo seja usado em uma relação de terceirização, no qual o trabalhador posto a sua disposição é um empregado de uma terceira empresa, aqui tem a situação de contratação direta, porém, apesar da distinção conceitual, a nomenclatura se revela adequada para definição do contratante do Trabalhador Autônomo Economicamente Dependente, na medida em que tanto numa situação, como na outra, o trabalho do profissional é posto a disposição de alguém diretamente, sem estar vinculado a uma relação direta de emprego.

O artigo 27, ao estabelecer a possibilidade de recusa, reforça a figura da autonomia em oposição da subordinação. De fato, se é um trabalhador autônomo, não está obrigado a fazer tudo aquilo que lhe for determinado, especialmente se não estiver dentro daquilo que foi inicialmente acordado, mesmo que sob a promessa de que seja remunerado por isso. Evidentemente, se o contrato prever penalidade contratual para a recusa, a aplicação da penalidade é devida.

Com efeito, autonomia e ausência de sujeição ao Poder Diretivo do Empregador são características primordiais para caracterização do trabalhador economicamente dependente.

A Legislação Espanhola (ESPAÑA, 2007) estipula o percentual de renda percebida do Tomador de Serviços como 75% dos rendimentos totais, apurável ao longo de um ano, como critério para configuração da dependência econômica. Em outros países esse percentual varia. Em todas essas legislações, o que norteia a fixação desse percentual é o fato de que ainda que

o trabalhador tenha outras fontes de renda, a maioria desses rendimentos advenha de um único Tomador de Serviços. Esse percentual serve como norte para caracterizar a dependência econômica.

Tanto na Espanha quanto em outros Países da Europa, a prestação de serviços pelo TRADE é feito por intermédio de Pessoa Física. A prestação de serviços por intermédio de pessoa física se insere no âmbito dessa relação jurídica. Tal modo de prestação objetiva prevenir fraudes e diminuir o custo da realização do trabalho por parte do TRADE. Exigir que uma Pessoa Física preste serviços por intermédio de Pessoa Jurídica oneraria o custo para o trabalhador prestar serviços com tributos e encargos sociais exigíveis da pessoa jurídica.

Não apenas a prestação de serviços por intermédio de Pessoa Física, mas que ocorra, de regra, pessoalmente, visto que a pessoalidade é um traço marcante nesse tipo de relação jurídica. Contudo, esse requisito não é absoluto em relação ao TRADE, notadamente em razão de sua condição de autônomo, de modo que, em circunstâncias específicas, excepcionais e temporárias, o trabalhador pode ser substituído, sem que isso acarrete qualquer nulidade contratual. A Lei Espanhola (ESPAÑA, 2007), no artigo 11, afirma a pessoalidade como requisito para o trabalhador autônomo economicamente dependente, razão pela qual veda a subcontratação de trabalhadores, exceto para situações específicas, a exemplo de gestão de risco, dentre outras hipóteses, ali previstas.

A habitualidade pressupõe que a relação jurídica seja continuada no tempo, de modo que os serviços sejam prestados de forma regular, ainda que não seja prestado todos os dias da semana. Não se configura a habitualidade caso o trabalhador autônomo seja contratado para serviço não continuado no tempo ou de rápida execução, hipótese em que será considerado trabalhador autônomo simples, sem a condição de dependente econômico.

Remanescem dessas características algumas premissas pelas quais se podem extrair uma proposta de conceito de TRADE: a) prestados por pessoa física em prol do Tomador de Serviços; b) atividade econômica ou profissional a título lucrativo; c) habitualidade e pessoalidade; d) a remuneração recebida representar a maioria absoluta do total de rendimentos do TRADE. Assim, propõe-se conceituar Trabalhador Economicamente Dependente da seguinte forma: consideram-se trabalhadores autônomos economicamente dependentes aqueles que exercem uma atividade econômica ou profissional a título oneroso e de forma habitual, pessoal, direta, sem estar sujeito ao poder geral de direção de uma pessoa física ou jurídica, para a qual presta serviços, denominada Tomador de Serviços, do qual

dependem economicamente por dela receber, pelo menos a maioria do total de seus rendimentos do trabalho ou das atividades econômicas ou profissionais que realiza.

Esse conceito está de acordo com a Legislação do Trabalho de Portugal e da Espanha, conforme reconhecem Goulart e Villatore (2008, p. 8002):

Na Espanha, em julho/2007, foi aprovado o Estatuto do Trabalhador Autônomo que estabelece garantias sociais mínimas aos economicamente dependentes. Em Portugal, o artigo 13 do Código do Trabalho (Lei nº. 99/2003) garante os princípios definidos da Lei, nomeadamente quanto a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança, higiene e saúde no trabalho, sem prejuízo de regulamentação em legislação especial, **“os contratos que tenham por objeto a prestação de trabalho, sem subordinação jurídica, sempre que o trabalhador deva considerar-se na dependência econômica do beneficiário da atividade”**. Inclusive, a Lei nº. 99/2003 estendeu direitos trabalhistas indisponíveis, estabelecendo a aplicação dos artigos 281 a 312 do Código do Trabalho (acidentes do trabalho e doenças profissionais) aos **trabalhadores que, mesmo sem serem subordinados, juridicamente, são considerados dependentes economicamente do tomador dos serviços**. (GOULART, VILLATORE, p. 8002 - grifamos).

A partir da transcrição acima, denota-se como característica primordial da condição de trabalhador economicamente dependente a ausência de subordinação jurídica em relação ao Tomador de Serviços e a dependência econômica. É o que veremos na sequência, em relação aos diversos trabalhadores que trabalham nessas condições na União Europeia.

2 A UNIÃO EUROPEIA E O TRABALHADOR ECONOMICAMENTE DEPENDENTE

Ao buscar uma solução legislativa inexistente no ordenamento jurídico pátrio, não se pode perder de vista a aproximação entre Institutos jurídicos nacionais e de países Europeus, além do fato de que desde a consolidação da União Europeia há uma aproximação não apenas da economia desses países, como também a existência de uma legislação comum ou similar, que pode servir de norte comparativo devido a raízes históricas comuns entre o Brasil e alguns desses países (VOERMANS, W; EIJLANDER, P. p. 47-60: 48).

O principal marco jurídico no âmbito da União Europeia para regulação do trabalho autônomo economicamente dependente é o Parecer do Comitê Econômico e Social Europeu sobre Novas Tendências do trabalho independente, emitido em 23 de fevereiro de 2010 e publicado pelo Jornal Oficial da União Europeia em 19/01/2011 (COMITÉ ECONÔMICO E SOCIAL EUROPEU, 2010).

Nesse Parecer, se destaca que embora o trabalho economicamente dependente seja objeto de estudo em diversos países da Europa, tais como Alemanha, Áustria, Espanha, Itália, Portugal e Reino Unido, esse tipo de trabalho ainda carece de regulamentação legal. Somente a Espanha, em 2007, o definiu em função de vários critérios, conforme parecer do Comitê Econômico e Social Europeu sobre novas tendências do trabalho independente:

Até ao presente, apenas uma minoria de Estados-Membros reconheceu o conceito de trabalhador autônomo economicamente dependente como tal, embora com diferentes formas, tendo-se esforçado por encontrar uma definição para o mesmo. Esta categoria intermédia de trabalhador, que se situa na fronteira entre trabalhador por conta própria e trabalhador por conta de outrem, acaba por criar novas formas de emprego, cuja amplitude e conteúdo variam de país para país. É o caso, nomeadamente, da Alemanha, da Áustria, da Espanha, da Itália, de Portugal e do Reino Unido. Em Itália, a noção de «parasubordinação» é também aplicada aos trabalhadores recrutados com um «contrato de colaboração coordenada ou contínua» e às partes num «contrato de colaboração de projecto». No Reino Unido, existe a categoria de worker que é diferente da de employee. O worker distingue-se do trabalhador por conta de outrem (employee) na medida em que executa a sua actividade sem estar sob a autoridade do empregador. Na Áustria, há formas contratuais específicas, reconhecidas na legislação, que deixam transparecer sinais de uma concepção geral de trabalho autônomo economicamente dependente. Esse é, em particular, o caso dos *freie Dienstverträge* (contratos livres de serviços). Os trabalhadores recrutados com um contrato deste tipo distinguem-se dos trabalhadores por conta de outrem pelo facto de que, mesmo prestando trabalho a uma única pessoa e de acordo com um calendário determinado, não se encontram em situação de subordinação. Na Alemanha, existe a noção de *arbeitnehmerähnliche Person* (pessoa equiparada a um trabalhador). Esta categoria de trabalhadores, considerada pela legislação do trabalho como distinta da dos trabalhadores por conta de outrem, designa todos aqueles que, no quadro de um contrato comercial ou de prestação de serviços, exercem a sua actividade pessoalmente sem recorrer ao emprego de assalariados e em que mais de metade dos seus rendimentos de trabalho provém de um único cliente. O exemplo mais recente, e mais próximo da realidade,

de definição do trabalho economicamente dependente é o da Espanha. O estatuto dos trabalhadores por conta própria, adoptado em 2007, define o trabalhador economicamente dependente em função de vários critérios. Trata-se dos que exercem uma actividade económica ou profissional a título lucrativo e de forma habitual, pessoal, directa e predominantemente para uma pessoa física ou jurídica, denominada cliente, de quem dependem economicamente por obterem dela no mínimo 75 % dos seus rendimentos de trabalho. Este estatuto é incompatível com uma sociedade comercial ou de direito civil. (ANEXO 2, pp. 5-6).

O Parecer destaca a necessidade de se conciliar a possibilidade de o trabalhador escolher livremente para quem presta serviços, com poder de controle maior sobre as condições de trabalho e remuneração, embora com um nível de proteção legal menor com as necessidades empresariais voltadas para realização de projetos completos para o Tomador de Serviços.

A regulação objetiva assim abranger situação em que o trabalho esteja situação em uma zona intermediária entre o trabalho autônomo e a relação de emprego, regulando situações em que embora o trabalhador formalmente seja considerado trabalhador autônomo apresenta dependência econômica em relação a um único Tomador de Serviços, que pode não ser única, mas seja a principal fonte de renda do trabalhador em um dado momento.

O Parecer cataloga uma série de profissões que podem consideradas como trabalhadores economicamente dependentes, com base na literatura acadêmica, tais como: aqueles que exercem profissões liberais tradicionais, tais como advogado e médico; aqueles que atividade agrícola, com ou sem apoio do grupo familiar; trabalhadores independentes muito qualificados, a exemplo de Auditores Independentes e pesquisadores científicos e trabalhadores que exercem atividades pouco qualificadas, como, por exemplo, trabalhadores que participam de determinada e restrita fase do processo produtivo:

3.1.2 Face a estas evoluções, a literatura académica, baseada em estudos empíricos, tem procurado identificar as diferentes categorias de trabalhadores independentes. As mais frequentes são as seguintes (3):

— Os empresários que dirigem a sua empresa recorrendo à contratação e, portanto, à ajuda de assalariados;

— Os profissionais liberais «tradicionais» (4) que, para exercerem a sua profissão, estão obrigados a cumprir as exigências específicas impostas por regulamentações nacionais (certificação das suas competências, respeito pelos códigos deontológicos das respectivas profissões). Embora possam empregar trabalhadores, exercem, regra geral, a sua actividade sozinhos ou em conjunto com outras pessoas. Desta categoria fazem parte, por exemplo, os advogados e os médicos;

— Os artesãos, comerciantes e agricultores que formam o núcleo das formas tradicionais de trabalho independente e que podem ser auxiliados por membros da sua família e/ou por um número restrito de empregados permanentes ou não;

— Os «novos independentes» que exercem uma actividade qualificada, mas cuja profissão não se encontra regulada em todos os países, ao contrário do que sucede com as profissões liberais supramencionadas;

— Os trabalhadores independentes que exercem uma actividade muito ou pouco qualificada, sem recorrer à contratação de assalariados, cuja existência resulta das estratégias das empresas e, em particular, do desenvolvimento da externalização de determinadas fases do processo produtivo.

3.1.3 Paralelamente a estas definições, o Inquérito à Força de Trabalho realizado pelo EUROSTAT [EUROSTAT Labour Force Survey] estabelece uma delimitação estatística do trabalho independente, distinguindo as seguintes categorias de trabalhadores independentes:

— Os empregadores, definidos como as pessoas que exploram a sua própria actividade (empresa, profissão liberal, actividade agrícola), no intuito de obter um benefício, e que empregam pelo menos uma pessoa;

— Os own account workers (trabalhadores por conta própria), definidos como as pessoas que exploram a sua própria actividade (empresa, profissão liberal, actividade agrícola) no intuito de obter ganhos sem, no entanto, recorrer à contratação de assalariados. Em 2008, esta categoria de trabalhadores representava mais de 36 milhões de pessoas na UE-27, o equivalente a cerca de 16 % da população empregada;

— Os family workers (trabalhadores familiares), definidos como as pessoas que auxiliam um membro da sua família no exercício de uma actividade económica (comercial ou agrícola), ou seja, todos os que não possam ser qualificados de trabalhadores por conta de outrem. (ANEXO 2, p. 4).

Explicitar o conceito, uniformizar o tratamento jurídico e elevar a proteção social desses trabalhadores sem descuidar da maior liberdade empresarial na contratação desses trabalhadores estão entre as preocupações da União Europeia manifestada neste Parecer.

No âmbito da União Europeia subsistem diversas formas de trabalho autónomo, mas as formas contratuais mais próximas do trabalho economicamente dependente foram concebidas na Alemanha, Áustria, Reino Unido, Itália e Espanha, como veremos na sequência.

2.1. TRABALHO ECONOMICAMENTE DEPENDENTE NA ALEMANHA

Na Alemanha, existe o *arbeitnehmerähnliche Person* (pessoa semelhante a um empregado, tradução nossa), assim considerados aqueles que, no quadro de um contrato comercial ou de prestação de serviços, exercem a sua atividade pessoalmente sem recorrer ao emprego de assalariados e em que mais de metade dos seus rendimentos de trabalho provém de um único cliente. Este entendimento restou consagrado em decisão do Tribunal Federal do Trabalho Alemão, julgada em 21 de janeiro de 2019, no qual decidiu que uma pessoa contratada como Gerente Externo, embora não seja considerado empregado, seja a ele que equiparado e merecedor de proteção social comparável ao trabalhador assalariado. O julgado cita expressamente os trabalhadores economicamente dependentes como uma espécie de gênero trabalhadores por conta própria:

20/03/2019. Direito Trabalhista

BAG : processo legal - gerente externo - pessoa equiparada a funcionário

O Tribunal Federal do Trabalho decidiu em 21 de janeiro de 2019 - 9 AZB 23/18 - da seguinte forma:

1. A questão do acesso aos tribunais do trabalho e da delimitação da competência dos tribunais nacionais não é abrangida pelo direito da UE. A determinação do processo legal deve, portanto, basear-se no conceito geral nacional de trabalhador e não no direito da União. Isso não priva o recrutado de qualquer proteção que possa ser fornecida pelo direito da União. Isso deve ser observado independentemente de o litígio ser levado à justiça do trabalho ou à justiça comum (parágrafo 14).

2. O diretor administrativo (externo) de uma GmbH geralmente trabalha para isso com base em um contrato de serviço gratuito, não em um contrato de trabalho. Uma relação de trabalho só pode ser assumida se a empresa tiver autoridade para dar instruções ao administrador - indo além do seu direito societário de dar instruções - também no que diz respeito às circunstâncias em que este deve prestar os seus serviços e pode determinar as modalidades específicas de prestação de serviços por meio de instruções relacionadas ao trabalho e orientadas ao processo (parágrafo 24).

3. De acordo com a Seção 5 (1) sentença 2 ArbGG, pessoas equiparadas a empregados são consideradas empregados. O diretor administrativo estrangeiro de uma GmbH não é uma pessoa equiparada a um empregado, mas uma pessoa semelhante a um empregado. Os trabalhadores por conta própria são trabalhadores independentes economicamente dependentes do seu parceiro contratual e que, com base na sua posição social global, necessitam de proteção social comparável a um trabalhador assalariado. Presume-se a necessidade de proteção social se, tendo em conta as circunstâncias globais do caso concreto e a opinião prevalecente, o grau de dependência atingir um nível que geralmente só ocorre numa relação de trabalho, e os serviços prestados forem comparáveis aos de um empregado quanto ao seu tipo social (§ 31, 36). (R&W – ONLINE DATENBANK, 2019, tradução nossa).

Como se vê na decisão acima, embora o Gerente Externo seja equiparado a empregado e economicamente dependentes, o modo de realização do trabalho diverge. A proteção legal a esses trabalhadores na Alemanha não está previsto em um diploma legal único, mas alguns dos direitos se equiparam àquelas devidos aos empregados naquele país, a exemplo de férias e negociação coletiva, consoante esclarece Däubler (2003, p.8):

O legislador não regulamentou o direito das pessoas em situação análoga à relação de emprego de modo concatenado. Sem dúvida, existe uma série importante de normas esparsas sobre essa matéria. Por exemplo: a igualdade no direito legal de férias (§ 2 da Lei Federal de Férias, BUrlG); no direito à proteção no trabalho (§ 2, Abs. 1 n. 3 da Lei de Proteção ao Trabalho, ArbSchG); na inclusão nos planos de aposentadoria das empresas, permitida pela Lei de Planos de Aposentadoria Complementar (§ 17, I S. 2, BetrAVG); na Lei de Negociação Coletiva (§ 12a TVG), que permite a celebração de contratos coletivos, excetuando-se apenas os representantes comerciais. O Tribunal Federal do Trabalho (BAG) aplica de modo análogo os preceitos relativos à proibição de concorrência, seguindo desse modo um princípio orientador: sempre que se apresente uma necessidade de proteção semelhante à do trabalhador assalariado, devem ser aplicados os correspondentes princípios do direito do trabalho. Não obstante, isso não significa uma igualdade de tratamento universal, o que fica claro com o exemplo relativo ao direito de direção, que não se aplica quando não está configurada a dependência pessoal. Do mesmo modo, considerando a formulação legal (KSchG), não há controvérsias quanto à não aplicação do direito de proteção contra a demissão. (DÄUBLER, 2003, p. 8).

Reconhecido, dessa feita, na Alemanha, a existência de trabalhadores economicamente dependentes de um parceiro comercial, assemelhado a um assalariado, que necessita de proteção social legal.

2.2. TRABALHO ECONOMICAMENTE DEPENDENTE NA ÁUSTRIA

Na Áustria, há os chamados *freie Dienstverträge* (contratos livres de serviços – tradução nossa). Embora a Áustria não reconheça a figura jurídica do trabalhador autônomo dependente, há elementos que indicam uma aproximação com esta forma de regulação, ao conferir direitos a essa categoria de trabalhadores de modo a ampliar a proteção legal para esses trabalhadores. O portal austríaco *unternehmensservice* (serviço corporativo – tradução nossa) aponta que além das características própria de um serviço freelance, tais como ausência de instruções, liberdade de restrições quanto à conduta pessoal, liberdade na execução do trabalho, os trabalhadores autônomos prestam serviços essencialmente pessoais, tem obrigatoriedade de celebração de contrato escrito, sob pena de aplicação das disposições das Leis dos Empregados assalariados, a eles se lhes aplicam as leis de férias, horário de trabalho e descanso semanal, além de terem direito a representação nas câmaras do trabalho, assessoria jurídica e representação legal e estão incluídos no sistema de seguridade social da Áustria e seguro obrigatório de acidentes pessoais e seguro saúde em algumas circunstâncias e serviços específicos (UNTERHMENSSERVICE PORTAL, 2021, ON LINE).

Embora não haja um claro reconhecimento da figura jurídica do trabalhador economicamente dependente, o ordenamento jurídico austríaco confere ao profissional autônomo um rol de direitos mais ampliados, embora inferior ao trabalhador assalariado, tônica que rege a regulação do trabalho autônomo economicamente dependente.

2.3. TRABALHO ECONOMICAMENTE DEPENDENTE NO REINO UNIDO

No Reino Unido, existe a categoria de *worker* (trabalhador) que se distingue do *employee* (empregado). O traço fundamental a distinguir uma categoria da outra é a não submissão ao poder diretivo empresarial, no caso do *worker*.

No Reino Unido, os empregados têm direito a todos os benefícios conferidos pela legislação laboral, enquanto os trabalhadores autônomos só têm direito à proteção conferida pela legislação laboral em matéria de segurança e saúde enquanto se encontram no local de trabalho dos seus clientes e, em certos casos, às disposições sobre discriminação. Os *workers*, em sua maioria, recebem o mesmo tratamento que os autônomos, mas têm direito ao salário

mínimo, proteção contra deduções ilegais, proteção em caso de denúncias e limitações ao tempo de trabalho, tais como limitação máxima de jornada, pausas mínimas entre turnos e férias proporcionais (PRADA, 2021, *on line*).

Embora não haja o reconhecimento jurídico da condição de trabalhador economicamente dependente no Reino Unido, é possível afirmar que os *workers* se encontram em uma categoria intermediária entre os empregados e os profissionais autônomos, com um rol de direitos mais restritos que os assalariados. Este entendimento ficou claro em recente decisão da Suprema Corte Britânica, que considerou os Motoristas de Uber como *workers*, conforme notícia divulgada no site TRAB21, Grupo de Direito do Trabalho associado ao Programa de Pós-Graduação da UFRJ (PPGD/UFRJ) e coordenado por Rodrigo Carelli e Sayonara Grillo:

SUPREMA CORTE DO REINO UNIDO CONFIRMA: MOTORISTAS DA UBER NÃO SÃO TRABALHADORES AUTÔNOMOS

Em decisão histórica, que põe fim à questão do trabalho em plataforma nesse importante país, a Suprema Corte do Reino Unido confirma por unanimidade as decisões das três instâncias inferiores e reconhece que os motoristas da Uber são “workers”, e não trabalhadores autônomos, como queria a empresa. A decisão segue o caminho traçado pelas cortes máximas da Alemanha, França, Espanha e Itália. A decisão enfatizou cinco elementos: 1. A Uber estabelece o preço do serviço; 2. os termos do contrato são impostos pela empresa; 3. A Uber controla o trabalhador que está conectado à plataforma, como monitoramento da aceitação de pedidos; 4. Uber exerce controle significativo sobre como os motoristas prestam serviços, como o sistema de notas; 5. A Uber restringe a comunicação entre motoristas e passageiros, impedindo que eles desenvolvam qualquer relacionamento além daquela corrida específica.

A corte utilizou a teoria do “Purposive Approach”, como enfatizada por Guy Davidov, citado expressamente na decisão, no sentido de que a interpretação de uma lei deve ser realizada a partir dos seus objetivos e o resultado interpretativo deve ser aquele que melhores efeitos dá a essas funções. A corte disse que a função geral do direito do trabalho, sem qualquer dúvida, “é proteger trabalhadores vulneráveis de serem pagos baixos salários pelo trabalho que eles façam, que sejam obrigados a fazer jornadas excessivas ou estarem sujeitos a outras formas de tratamento injusto”. [...]

Percebe-se pela decisão que se houvesse o pedido de reconhecimento da condição de empregado seria concedido, pois em várias vezes é reconhecida expressamente a subordinação dos motoristas à Uber. O pedido foi realizado em relação ao “worker” porque seria estrategicamente mais interessante, pois teria mais chances de ter êxito e os direitos designados a essa categoria são quase os mesmos. Eles têm direito a salário mínimo, proteção contra descontos ilegais, feriados pagos, descansos, carga máxima de 48 horas semanas, proteção contra dispensa discriminatória, licença saúde, paternidade, adoção e licença parental compartilhada. (CARELI, 2021, *on line*).

Conforme se verifica na citação acima, na Inglaterra os *workers* não são empregados, tem proteção legal inferior a estes, porém na Inglaterra são quase os mesmos direitos. Sua

concepção jurídica é semelhante a do trabalhador autônomo economicamente dependente, embora formalmente não tenha essa denominação específica naquele país.

2.4. TRABALHO ECONOMICAMENTE DEPENDENTE NA ITÁLIA

Foi a doutrina italiana que identificou o conceito de trabalhador parassubordinado, para distingui-lo do trabalhador subordinado, associando o trabalhador parassubordinado a um conjunto de características denominada “*co.co.co*”, qual seja relação continuativa, de colaboração e coordenação. Esta relação é marcada por autonomia, mas também por dependência do trabalhador em relação ao prestador de serviços.

Embora a continuidade seja uma característica do trabalho parassubordinado, essa característica não significa que o contrato não possa ter determinação de prazo. Apesar de poder se prolongar no tempo, este trabalho pode ter prazo certo, a depender da conclusão de um projeto, colaboração não permanente ou associação de participação. Nesse sentido, esclarece De Luca Tamajo (2000, p. 264/266) ao afirmar que, no século XXI, emergem novos atores no palco da história industrial: os trabalhadores parassubordinados, os quais não dispõem de instrumentos de produção tradicionais, mas que possuem uma “nova riqueza”, um patrimônio de conhecimento, de *know how*, de especialização profissional, que os torna capazes de fornecer um resultado, um serviço, um programa, sem a necessidade da rigorosa direção que costumava tipificar o trabalho subordinado.

Um exemplo claro desse tipo de trabalhador é o Representante Comercial autônomo, claramente reconhecido na Itália como trabalhador parassubordinado, a partir da edição da Lei nº 533 de 11 de agosto de 1973, que alterou o art. 409, nº 3, do Código de Processo Civil italiano, investindo o juiz do trabalho de competência para julgar as relações de agência, de representação comercial e outras relações de colaboração pessoais, continuadas e coordenadas, sem o elemento subordinação (SILVA, 2001, p. 175).

Apesar de observar algumas diretrizes empresariais, o TRADE tem relativa autonomia na realização do seu trabalho e dependem economicamente do contratante. Além da colaboração para o conceito de trabalhador economicamente dependente, a doutrina Italiana, a exemplo de Viscomi (2004, p. 319), nos fornece diretrizes para classificação dos contratos, ao citar a possibilidade de contratos contínuos, por projeto ou parte de projeto. Isto porque muitos trabalhos são contratados para uma determinada finalidade específica, denominada projeto, e cumprida a finalidade, esgota-se seu objeto. Permitir que sejam contratados trabalhadores autônomos, mas dependentes, pode assegurar a esses trabalhadores mais

direitos e proteção legal do que se contratados como autônomos, o que normalmente aconteceria em caso de uma demanda específica, temporária e episódica.

2.5. TRABALHO ECONOMICAMENTE DEPENDENTE NA ESPANHA

Foi na Espanha onde a regulação do trabalhador autônomo mais evoluiu, com a promulgação da Lei nº 20/2007, denominado Estatuto do Trabalho Autônomo e que definiu a figura jurídica do Trabalhador Autônomo Economicamente Dependente.

A Legislação da Espanha conceitua a figura jurídica do Trabalhador Autônomo Economicamente Dependente, estabelece direitos e obrigações, permite a criação de acordos de interesse profissional, autoriza a sindicalização, propõe iniciativas voltadas para a melhoria das condições de trabalho dos trabalhadores autônomos, bem como sua inserção no sistema de seguridade social da Espanha, inclusive com redução das quotas a serem pagas ao sistema de seguridade social.

Dois marcos importantes foram alcançados com a edição desta Lei. Um deles foi a regulação, de modo que a Espanha foi o primeiro país da Europa a regular o trabalho autônomo economicamente dependente. O outro marco importante é a desregulamentação dentro da regulação, na medida em que permite a implementação dos acordos de interesse profissional via negociação coletiva, permitindo, dessa forma, a ampliação dos direitos trabalhistas previstos na Legislação, que passam a ser direitos básicos ou mínimos.

A clara intenção legislativa foi de aproximar a proteção social conferida ao trabalhador assalariado ao trabalhador autônomo, mas não apenas isso. Objetivou-se instituir um sistema de tutela legal própria apartada do sistema legal conferido aos trabalhadores assalariados, além de distinguir expressamente os trabalhadores autônomos daqueles trabalhadores economicamente dependentes. Outro objetivo almejado pela nova legislação foi o de conferir segurança jurídica para os profissionais enquadrados nessa condição. Houve ainda uma preocupação do Legislador Espanhol com fraudes, de modo a instituir requisitos rígidos para configuração do trabalho como economicamente dependente. Outra preocupação do Legislador Espanhol é dar prevalência ao elemento volitivo para caracterização do contrato firmado pelo trabalhador economicamente dependente, de modo a prevalecer sobre a relação de emprego em caso de manifesta e expressa manifestação de vontade. O elemento volitivo deve estar presente não apenas na formação do contrato, mas também na formação do conteúdo, permitindo ampla liberdade contratual dos seus termos, que pode ser negociado individual ou coletivamente.

Como marco Legislativo inaugural, não resta dúvida que o Diploma Legislativo Espanhol deve ser um texto legislativo-base para futuras regulações do trabalho economicamente dependente nos demais países do mundo. No caso do Brasil, já há legislação e formas de realização de trabalho não reguladas que permite configurar a existência de trabalho economicamente dependente no Brasil, cuja sistematização deve observar o ordenamento jurídico pátrio, que tem algumas diferenças em relação à Legislação da Espanha e que devem ser observados, em caso de normatização.

3 NECESSIDADE E MODO DE REGULAÇÃO ESPECÍFICA DO TRABALHO ECONOMICAMENTE DEPENDENTE

Não há no Brasil o reconhecimento jurídico do Trabalhador Economicamente Dependente. Em demandas clássicas na Justiça do Trabalho em que trabalhadores autônomos trabalhariam nessa condição se busca a transmudação de uma relação jurídica autônoma em vínculo empregatício. Algumas demandas dessa natureza já tiveram o entendimento pacificado, outras, não se sabe o que acontecer. O reconhecimento do vínculo ou não vai depender do modo de realização da atividade, da atividade em si mesmo considerada, sua correlação com o objeto social da atividade preponderante do empregador, do grau de extensão de subordinação hierárquica e do entendimento do Juiz e/ou Tribunal que detenha jurisdição sob aquele caso concreto. Para ambas as partes vira um jogo de xadrez, no qual as inúmeras variantes são pesadas pelas partes antes de seguir em frente com uma demanda dessa natureza. Não é forçoso reconhecer que essa incerteza gera insegurança jurídica a todos aqueles que contratarem trabalhadores autônomos, pois ainda que possam ter a mais absoluta certeza que contratou um trabalhador nessa condição, nada garante que não vai ter uma demanda contra si buscando um vínculo de emprego não desejado e que não possa vir a ser condenado em uma decisão judicial, a depender das circunstâncias do caso concreto e do entendimento judicial.

Em nosso país, às vezes a própria Legislação, quando se dispõe a regular o trabalho autônomo dá margem a que se discuta a desconstituição da relação até mesmo de forma expressa na própria Lei, a exemplo do que dispôs a Lei nº 13.097, publicada em 19 de janeiro de 2015, que alterou diversas Leis, dentre elas acresceu os parágrafos 2º a 4º ao artigo 6º, da Lei nº 6.530/78, que passou a vigorar com a seguinte redação:

Art 6º As pessoas jurídicas inscritas no Conselho Regional de Corretores de Imóveis sujeitam-se aos mesmos deveres e têm os mesmos direitos das pessoas físicas nele inscritas.

§ 1º [...].

§ 2º O corretor de imóveis pode associar-se a uma ou mais imobiliárias, mantendo sua autonomia profissional, sem qualquer outro vínculo, inclusive empregatício e previdenciário, mediante contrato de associação específico, registrado no Sindicato dos Corretores de Imóveis ou, onde não houver sindicato instalado, registrado nas delegacias da Federação Nacional de Corretores de Imóveis.

§ 3º Pelo contrato de que trata o § 2º deste artigo, o corretor de imóveis associado e a imobiliária coordenam, entre si, o desempenho de funções correlatas à intermediação imobiliária e ajustam critérios para a partilha dos resultados da atividade de corretagem, mediante obrigatória assistência da entidade sindical.

§ 4º O contrato de associação não implica troca de serviços, pagamentos ou remunerações entre a imobiliária e o corretor de imóveis associado, desde que não configurados os elementos caracterizadores do vínculo empregatício previstos no

art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

O texto legal põe em dúvida a figura do contrato de associação, afirmado que ele pode ser descaracterizado se configurados os elementos que caracterizam o vínculo de emprego.

Esta técnica legislativa não é nova. O artigo 1º da Lei nº 4.886/1965, o artigo 129 da Lei nº 11.196/2005, o artigo 129 e o art. 5º da Lei nº 11.442/2007, dão azo a que discuta no caso concreto a relação jurídica e questione em juízo se a relação jurídica formalizada entre as partes trata-se, na verdade, de relação jurídica de emprego, visto que tais diplomas legais prescrevem, de forma expressa, que se não observados seus requisitos legais, há transmutação em relação jurídica de emprego.

O autor português Jorge Miranda aponta que a segurança jurídica se manifesta, em quadro no qual se realizam de modo simultâneo, certeza, compreensibilidade, razoabilidade, determinabilidade, estabilidade e previsibilidade (MIRANDA, 2008, pp. 272-273):

- Certeza, como conhecimento exacto das normas aplicáveis, da sua vigência e das condições de aplicação;
- Compreensibilidade, como clareza das expressões verbais das normas e susceptibilidade de compreensão pelos seus destinatários médios;
- Razoabilidade, como não arbitrariedade, adequação às necessidades colectivas e coerência interna das normas;
- Determinabilidade, como precisão, suficiente dos comportamentos dos destinatários, densificação de conteúdo normativo;
- Estabilidade, como garantia de um mínimo de permanência das normas, por uma parte, e garantia de actos e de efeitos jurídicos produzidos, por outra parte;
- Previsibilidade, como susceptibilidade de se anteverem situações futuras e susceptibilidade de os destinatários, assim, organizarem as suas vidas.

Evidente que o fato de a própria Lei condicionar sua aplicabilidade à verificação de que a relação jurídica por ela regulada não se subsume aos ditames de outra relação jurídica prevista em outro diploma legal não atende aos requisitos de certeza e previsibilidade.

Esta insegurança se acentua na medida em que a jurisprudência uníssona dos Tribunais Trabalhistas aponta que arguida em juízo a relação de emprego esta se presume e o ônus da prova se inverte, ou seja, cabe a parte alegada como empregadora provar que a relação jurídica formalizada não era de emprego.

Em caso de eventual prosseguimento de uma demanda dessa natureza, ao trabalhador restará, em caso de procedência, uma decisão lhe assegurando uma extensa plêiade de direitos, substanciais até, a depender do rol de pedidos formulados ou uma decisão de Improcedência, cuja consequência mais grave será a oneração em honorários advocatícios, que pode prescrever sem execução se não mudarem as condições de hipossuficiência, ao

passo que ao empregador acarretará uma despesa imprevista, gastos com advogados, impostos e custas processuais. Ou seja, para o trabalhador é um risco de perda financeira muito menor do que para seu alegado empregador. A provável judicialização futura é uma incerteza nefasta para o empresário, em especial.

Desse modo, não há certeza jurídica para os próprios atores sociais regularem entre si, de forma convencional, o trabalho do autônomo em condições de dependência econômica, sem que haja para o contratante do trabalhador uma enorme incerteza e risco de ter a relação jurídica descaracterizada em juízo, com todas as consequências jurídicas e econômicas daí decorrentes. Essa é a visão de Sales e Mendes (2015, p.311) sobre as empresas em relação à insegurança jurídica quanto a contratação de autônomos:

Muitas empresas, com o objetivo de reduzir custos, contratam serviços de trabalhadores autônomos. Entretanto, essa opção pode não alcançar o objetivo pretendido, pois, se o serviço não for executado com autonomia, ficará caracterizado o vínculo empregatício, gerando custos ainda maiores do que aqueles resultantes da contratação normal de um empregado. (SALES; MENDES, 2015, p. 311).

A esse respeito, Harris e Krueger (2015, p. 6) enfatizam que a ausência de regulamentação específica e a incerteza quanto à relação jurídica a que os trabalhadores estão submetidos prejudica tanto os trabalhadores, que não conhecem os direitos e benefícios dos quais poderão usufruir, quanto àqueles que os contratam, eis que podem vir a enfrentar custos incertos. Esta situação jurídica instável não é favorável para ninguém. Os trabalhadores ficam a mercê do resultado incerto de uma ação judicial e os seus contratantes preferem contratar pela via usual da relação de emprego do que enfrentar os riscos que uma demanda judicial acarreta.

Embora fosse recomendável que eventual regulação deveria vir negociação coletiva, é inegável que ajuste nesse sentido em uma relação jurídica assemelhada à relação de emprego no Brasil, sem respaldo legal, traria muita insegurança e poderia sepultar, de vez, a regulação de uma forma de realização de trabalho que interessa aos atores econômicos.

Essa necessidade de proteção é exemplificada por Hugh Collins, que ilustra o caso de três enfermeiras de qualificação semelhante que trabalham num hospital, na mesma função e jornada, com salários diferentes em decorrência do vínculo contratual estabelecido, sendo uma empregada direta do hospital, outra terceirizada e a última *freelancer*. José Pastore (2019, pp. 909-912), comentando aquele autor, afirma que não há nada de errado nisso, desde que cada uma delas disponha de proteções ajustadas à sua condição de trabalho, impondo-se a necessidade de criar proteções às novas formas de trabalhar.

Ter regulado o direito ao trabalho autônomo dependente significa regulamentar um terceiro gênero de trabalho, intermediário entre as figuras do trabalho subordinado e o trabalho autônomo. Um gênero que na verdade já existe de forma informal, como as chamadas parcerias, porém com muito mais vantagens para o trabalhador, pois sua regulamentação não só a alcançaria, mas também outras relações jurídicas assemelhadas, que hoje estão a margem de qualquer respaldo legal, trazendo essas relações jurídicas para o campo da formalidade, da exigibilidade legal, bem como integração à Previdência Social.

Apontada a necessidade de regulação do trabalho autônomo dependente no Brasil, importa, dessa feita, definir qual o instrumento jurídico adequado para tanto.

No Brasil, onde subsiste a clássica divisão de poderes entre Executivo, Judiciário e Legislativo, compete ao último, representado pela Câmara dos Deputados e Senado Federal, funções delimitadas na Constituição Federal, em especial, zelar pela harmonia e paz social, por intermédio de proposições legislativas que representam a principal instância da vontade política de uma nação (NUNES JÚNIOR; SANKIEVICZ, 2013, p. 63).

O art. 59 da Constituição Federal estabelecem os tipos de normatização possíveis no ordenamento jurídico pátrio: a) emendas à Constituição; b) leis complementares; c) leis ordinárias; d) leis delegadas; e) medidas provisórias; f) decretos legislativos e, g) resoluções. Dentre esse universo, importa saber qual modo de normatização adequado para regulação do trabalho autônomo economicamente dependente.

Não há necessidade de alteração dos termos da Constituição para dispor sobre a regulação do trabalho autônomo economicamente dependente. As disposições de natureza cogente estabelecidas na Constituição Federal, especialmente aquelas constantes do art. 7º da CF e demais disposições correlatas se referem ao contrato de trabalho, visto que a Constituição Federal objetivou tratar da relação de emprego, admitindo outras formas de realização de trabalho apenas por exceção. Nesta linha, esclarece Ebert (2018, p. 174):

Para a consecução de tal desiderato, o padrão para a prestação de trabalho pressuposto pela fórmula política subjacente à Constituição Federal de 1988 consiste, justamente, na relação de emprego com as garantias a ela subjacentes, de modo que as demais formas de prestação de labor, tais como o trabalho autônomo, configuram modalidades admitidas a título de exceção, exatamente naquelas situações peculiares onde os requisitos objetivos conformadores do vínculo empregatício não se fazem presentes. (EBERT, 2018, p. 174).

Dessa forma, uma regulação do trabalho autônomo economicamente dependente deve se adequar aos termos da Constituição Federal e não o contrário, de modo que é

desnecessário, para tanto, alterações na Constituição Federal via processo de Emenda Constitucional.

As Leis complementares necessitam do voto da maioria absoluta dos parlamentares que integram a Câmara dos Deputados e o Senado Federal para serem aprovadas. Devem ser adotadas para regulamentarem assuntos específicos, quando expressamente determinado na Constituição da República. Para Sara de Figuerêdo (1985, p. 101), as leis complementares “objetivam regular os preceitos constitucionais que não são autoaplicáveis, que não valem concretamente de per si”. A Constituição Federal não prevê em seu bojo qualquer regulação específica para a atividade do profissional autônomo, logo, inaplicável qualquer pretensão no sentido de regulá-lo por intermédio de Lei complementar.

A Lei Delegada é um ato normativo elaborado pelo Chefe do Poder Executivo Federal, que solicita autorização para legislar sobre determinada matéria (artigo 59, IV e artigo 68 da CF). Entretanto, é desnecessário que a edição de Lei que venha a regular o trabalho autônomo economicamente dependente seja de iniciativa do Presidente da República, pois é necessário um amplo debate a respeito da matéria, não havendo qualquer prejuízo a este debate se a iniciativa de eventual projeto nesse sentido tenha a iniciativa de um parlamentar ou outras pessoas legitimadas para iniciativa de projeto de Lei.

Segundo o art. 62 da CF, Medidas Provisórias são medidas, com força de Lei, adotadas pelo Presidente da República, em situações de urgência e relevância. Segundo EROS GRAU (1990, p. 241) “medidas provisórias são leis especiais dotadas de vigência provisória imediata”. Embora a situação econômica do país justifique a edição de Lei para regulação do trabalho autônomo economicamente dependente, não há necessidade urgente que justifique a edição imediata de uma Lei nesse sentido pelo Presidente da República, sem o amplo e necessário debate prévio acerca de seus termos com a Sociedade Brasileira.

Os Decretos Legislativos são atos normativos de iniciativa do Congresso Nacional para a normatização de matérias de competência exclusiva do Congresso Nacional, contudo, a normatização do trabalho autônomo economicamente dependente não se trata de matéria de competência exclusiva do Congresso Nacional, restrita ao art. 49 da CF. Inaplicável para normatização, pelas mesmas razões, as Resoluções, visto que se trata de atos editados pelo Congresso Nacional ou pelas respectivas casas, a respeito de suas competências exclusivas e privativas, definidas nos artigos 50 e 52 da Constituição Federal. Estes atos somente produzem efeitos internos no âmbito das casas do Poder Legislativo, logo, inaplicáveis para uma pretensão de uma normatização de efeitos gerais e fora das casas Legislativas.

As Leis Ordinárias são atos normativos gerais e abstratos tratando de regras e princípios, posições jurídicas subjetivas, poderes, deveres, faculdades, sujeições e imunidades. Dessa forma, a Lei ordinária seria o meio normativo mais adequado para edição de norma acerca do trabalho autônomo economicamente dependente, já que busca estipular de forma geral e abstrata as bases jurídicas para uma nova forma de realização do trabalho no Brasil.

No entanto, antes de a Lei tramitar perante o Congresso há uma fase prévia, referente à edição do projeto de Lei. "Antes de redigir a lei, é preciso pensá-la" (DELLEY, 2004, p. 101). Este autor propõe um conjunto de técnicas para se chegar a uma determinada solução legislativa para uma questão previamente identificada. Neste modelo, se propõe a divisão do processo legislativo em algumas etapas: dividido em algumas etapas: (a) definição do problema; (b) determinação dos objetivos, (c) estabelecimento de cenários alternativos, (d) escolha das soluções, (e) avaliação prospectiva, (f) execução e (g) avaliação retrospectiva. Todas essas fases ou etapas interagem entre si e devem ser pensadas conjuntamente e não de maneira isolada. (DELLEY. Ob. cit., 2004, p. 103).

Estas etapas mencionadas tratam do processo legislativo no sentido sociológico, mas, para edição de um projeto de Lei ainda há uma etapa voltada ao sentido jurídico, consistente na edição do futuro diploma legal de acordo com a Constituição Federal e demais normas contidas no ordenamento jurídico pátrio, bem como observar a técnica de redação das Leis prevista em Lei específica, consoante pontua o Ministro do STF Alexandre de Moraes (2012):

O Processo Legislativo pode ser compreendido num duplo sentido, jurídico e sociológico. Juridicamente, consiste no conjunto coordenado de disposições que disciplinam o procedimento a ser obedecido pelos órgãos competentes na produção de leis e atos normativos que derivam diretamente da própria constituição, enquanto sociologicamente podemos defini-lo como o conjunto de fatores reais que impulsionam e direcionam os legisladores e exercitam suas tarefas. (MORAES, 2012, p. 671).

Sendo a via legislativa ordinária a mais adequada para regulação do trabalho autônomo dependente, o presente projeto de pesquisa visa, em um primeiro momento identificar, do ponto de vista sociológico, as necessidades de regulação do trabalho economicamente dependente, identificando alternativas e possibilidades legislativas para os diversos aspectos passíveis dessa regulação e do ponto de vista jurídico, analisar aspectos do direito positivo pátrio e do direito comparado oriundo da União Europeia e países dela integrantes e, em um segundo momento, definir a solução legislativa mais adequada, observando os requisitos formais contidos no art. 59 da CF e na Lei Complementar nº 95/1998, alterada pela Lei Complementar nº 107/2001 e aos requisitos materiais, analisando a

compatibilidade vertical do projeto de Lei proposto com a Constituição Federal e a compatibilidade horizontal com as demais Leis que compõem o ordenamento jurídico.

4 TRABALHADOR ECONOMICAMENTE DEPENDENTE NO BRASIL – RELAÇÃO JURÍDICA CONTRATUAL E PROCESSUAL

Tratando-se da definição de uma nova relação jurídica, como se pretende através dessa nova proposta legislativa, se faz necessário definir os sujeitos dessa nova relação jurídica, tanto do ponto de vista material, quanto do ponto de vista material quanto do ponto de vista processual.

Em toda relação jurídica material há três elementos (subjetivo, objetivo e normativo), ou em outras palavras sujeito, objeto e vínculo jurídico.

O objeto sobre o qual se pretende regular é o trabalho economicamente dependente e a vinculação jurídica é a Lei, cujo conteúdo se pretende editar.

Na relação jurídica material, os sujeitos ativo e passivo são aqueles que poderão figurar na relação contratual. A relação jurídica processual a ela está intrinsecamente vinculada, pois diz respeito a quem pode ser exigida a prestação pactuada em caso de inadimplemento, consoante esclarece Gagliano & Pamplona Filho (2006, v.2, p. 16):

O credor, sujeito ativo da relação obrigacional, é o titular do direito de crédito, ou seja, é o detentor do poder de exigir, em caso de inadimplemento, o cumprimento coercitivo (judicial) da prestação pactuada.
O devedor, por sua vez, sujeito passivo da relação jurídica obrigacional, é a parte a quem incumbe o dever de efetuar a prestação.

Dessa feita, importa, no âmbito da novel legislação em direção a uma legislação sobre trabalho economicamente dependente no Brasil, definir os sujeitos da relação jurídica contratual e processual incluindo a possibilidade ampliação do polo passivo além do contratante direto do trabalhador, seja na fase de conhecimento, seja na fase de cumprimento de Sentença, através dos institutos jurídicos já consagrados no direito pátrio, tais como solidariedade, subsidiariedade e incidente da desconsideração da personalidade jurídica, o que faremos na sequência.

4.1. CONCEITOS LEGAIS PROPOSTOS – SUJEITOS CONTRATUAIS NA RELAÇÃO DE TRABALHO AUTÔNOMO ECONOMICAMENTE DEPENDENTE

A Legislação Espanhola (ESPAÑA, 2007) estipula o percentual de renda percebida do Tomador de Serviços como 75% dos rendimentos totais, apurável ao longo de um ano. Caso o número de meses for inferior a 1(um) ano a apuração deve ser proporcional. A fixação de percentual superior a 50% se justifica para evitar que o trabalhador tenha dois vínculos de igual natureza, o que desvirtuaria a própria definição de dependência econômica em prol de

um único tomador de serviços. Em seu artigo, no título 1, a Legislação Espanhola previu assim as pessoas sujeitas a aplicação da Lei, mencionando em seu conceito geral a habitualidade, pessoalidade, por conta própria, fora da esfera de direção e organização do contratante, relacionado a uma atividade econômica ou profissional a título lucrativo.

O art. 1º da Lei Espanhola também cita profissões que estariam obrigatoriamente inseridas no âmbito da Lei, além daquelas que genericamente se enquadrem nos requisitos legais, quais sejam: (i) os sócios industriais de sociedades em nome coletivo e de sociedades em comandita; (ii) os comuneiros das comunidades de bens e os sócios de sociedades civis irregulares, salvo se a sua atividade se limitar à mera administração dos bens postos em comum e, (iii) As pessoas que exerçam as funções de direção e de gestão inerentes ao exercício do cargo de conselheiro ou de administrador, ou que prestem outros serviços a uma sociedade comercial capitalista, a título lucrativo e de forma habitual, pessoal e direta, quando detenham o controlo efetivo. Referido artigo permite que o trabalho economicamente dependente seja realizado a tempo integral e tempo parcial e integral e determina a aplicabilidade da Lei a trabalhadores estrangeiros.

Já no artigo 11 da Lei em referência (ESPAÑA, 2007), se exige que para caracterização da dependência econômica 75% dos seus rendimentos advenham de um único Tomador de Serviços.

Ao resumir os elementos caracterizadores do TRADE na legislação da Espanha, García (2010, pp 52-54) elenca sete requisitos:

- (i) exercer uma atividade econômica ou profissional com fim lucrativo e pessoalidade;
- (ii) realizar de forma habitual e contínua;
- (iii) deve haver dependência econômica do cliente principal;
- (iv) não pode executar sua atividade de maneira idêntica à dos trabalhadores por conta do cliente executam;
- (v) deve ter sua própria infraestrutura e recursos materiais próprios necessários ao desempenho de sua atividade;
- (vi) deve exercer sua atividade com critérios de organização próprios, sem prejuízo das indicações técnicas que venha a receber do cliente; e,
- (vii) receber a contraprestação acordada com base no resultado, assumindo o risco de sua atividade.

Em relação ao conceito legal apontado na Legislação Espanhola, suas características fundamentais são compatíveis com uma regulação nacional, embora entendamos que o percentual que caracteriza a dependência econômica deva integrar o próprio conceito e não se constituir dispositivo separado. No tocante ao percentual, entendemos que o percentual deveria ser inferior, em um patamar intermediário entre 50% e 75%, para evitar o duplo regime de dependência, bem como para assegurar que o profissional tenha mais autonomia para diversificar suas fontes de renda, razão pela sugere-se um patamar percentual de 60%.

Como decorrência direta da exigência de que os rendimentos correspondam a 60% da renda total do TRADE, a prestação de serviços necessariamente deve ser a título oneroso. Não se admite prestação de serviços nessa condição a título gratuito ou voluntário, disciplinado no Brasil por Lei própria (Lei nº 9.068/1998).

A autonomia e a não submissão ao poder diretivo do contratante estão umbilicalmente relacionadas. Não há autonomia, se há subordinação. Ressalta Mauricio Godinho Delgado (2002, p. 295) ser a subordinação “o elemento principal de diferenciação entre a relação de emprego e o segundo grupo mais relevante de fórmulas de contratação da prestação de trabalho no mundo contemporâneo (as diversas modalidades de trabalho autônomo)”. Desse modo, é importante que autonomia e ausência de subordinação estejam incluídas no conceito legal de trabalhador autônomo economicamente dependente.

A prestação de serviços por pessoa física objetiva prevenir fraudes e diminuir o custo da realização do trabalho. Exigir que uma Pessoa Física preste serviços por intermédio de Pessoa Jurídica oneraria o custo para o trabalhador prestar serviços com tributos e encargos sociais exigíveis da pessoa jurídica. Pessoaalidade significa que a pessoa contratada é aquela que vai prestar o serviço. Contudo, esse requisito não é absoluto em relação ao TRADE, notadamente em razão de sua condição de autônomo. Desse modo, em circunstâncias específicas, excepcionais e temporárias, o trabalhador pode ser substituído, sem que isso acarrete qualquer nulidade contratual. A Lei Espanhola, no artigo 11, afirma a pessoaalidade para o trabalhador autônomo economicamente dependente, razão pela qual veda a subcontratação de trabalhadores, exceto para situações específicas, a exemplo de gestação de risco, nascimento de filho, adoção, guarda e cuidados com familiares.

No caso do Brasil, eventual legislação deve conter a pessoaalidade como condição inerente à condição de trabalhador, entretanto, ao contrário da Lei Espanhola, deve ser evitada a estipulação de hipóteses exaustivas de exceção à regra legal, sem delimitá-las com especificidade, deixando para as partes estabelecerem mediante contrato as hipóteses de vedação, de modo a contemplar especificidades da relação contratual estabelecida com o trabalhador economicamente dependente.

Importante constar no texto, embora não de forma exaustiva, a possibilidade de execução do trabalho em regime de economia familiar, isto porque há atividades que podem se desenvolver de modo autônomo, cujo auxílio da família é essencial para sua realização. Isto está previsto expressamente no § 1º, inciso VII, do artigo 12, da Lei nº 8.212, de 24.07.91:

Art. 12. São segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas:

[...] Inciso VII - como segurado especial: o produtor, o parceiro, o meeiro e o arrendatários rurais, o pescador artesanal e o assemelhado, que exerçam essas atividades, individualmente ou em regime de economia familiar, ainda que com o auxílio eventual de terceiros, bem como seus respectivos cônjuges ou companheiros e filhos maiores de 14 (quatorze) anos ou a eles equiparados, desde que trabalhem, comprovadamente, com o grupo familiar respectivo.

§ 1º. Entende-se como regime de economia familiar a atividade em que o trabalho dos membros da família é indispensável à própria subsistência e é exercido em condições de mútua dependência e colaboração, sem a utilização de empregados.

Importa destacar que o rol de atividades profissionais previstas na Lei de Seguridade Social, a título exemplificativo, é diretamente previsto na Constituição Federal (artigo 195, inciso III, § 8º):

Art. 195.

[...].

§8º O produtor, o parceiro, o meeiro e o arrendatário rurais e o pescador artesanal, bem como os respectivos cônjuges, que exerçam suas atividades em regime de economia familiar, sem empregados permanentes, contribuirão para a seguridade social mediante aplicação de uma alíquota sobre o resultado da comercialização da produção e farão jus aos benefícios nos termos da lei.

Reputa-se importante prever dispositivo semelhante na Lei que regula o TRADE sem limitar, contudo, as atividades passíveis de utilização do regime de economia familiar, porque a dinamicidade das relações sociais pode tornar possível a inserção de outras atividades que necessitem da adoção de trabalho em regime de economia familiar.

A habitualidade pressupõe que a relação jurídica seja continuada no tempo, de modo que os serviços sejam prestados de forma regular, ainda que não seja prestado todos os dias da semana. Não se configura a habitualidade caso o trabalhador autônomo seja contratado para serviço não continuado no tempo ou de rápida execução, hipótese em que será considerado trabalhador autônomo simples, sem a condição de dependente econômico.

No campo da pessoalidade, considera-se que tal requisito não é absoluto. Numa relação autônoma é possível a substituição eventual e o afastamento temporário, seja por enfermidade ou afastamentos legais ou contratualmente ajustados, sendo necessário a sua previsão sem detalhar as hipóteses, à luz do princípio da generalidade ou máxima abstração.

Considera-se desnecessário afirmar, para os fins da legislação nacional, àquelas pessoas a quem está sujeita a exemplo do que está previsto na Legislação Espanhola, pois isso se pode extrair pelo conteúdo das próprias disposições legais, sendo regra no Brasil que a Lei obrigue a todos. Desnecessária a menção. Desse modo, o artigo 1º da Lei seria o conceito legal. Importante incluir o conceito percentual no texto conceitual e destacar a possibilidade

de trabalho para empresas do mesmo grupo econômico. Adequando-se a expressão “título lucrativo” à Legislação Nacional, o termo adequado seria título oneroso.

Sendo assim se propõe, em Título próprio, um capítulo destinado à definição dos sujeitos da relação contratual da nova relação jurídica que se propõe seja redigido da seguinte forma:

TÍTULO I

Sujeitos da Relação Contratual

CAPÍTULO I

Disposições Gerais

Art. 1º Esta Norma estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho entre o Trabalhador Economicamente Dependente e o Tomador de Serviços.

Art. 2º Consideram-se trabalhadores autônomos economicamente dependentes, aqueles que exercem uma atividade econômica ou profissional a título oneroso e de forma habitual, pessoal, direta, sem estar sujeito ao poder geral de direção de uma pessoa física ou jurídica, para a qual presta serviços, denominada Tomador de Serviços, do qual dependem economicamente por dela receber, pelo menos, 60% do total de seus rendimentos do trabalho ou das atividades econômicas ou profissionais que realiza.

§ 1º Não descaracteriza a habitualidade para os fins desta legislação o afastamento, remunerado ou não, do trabalhador autônomo economicamente dependente de suas atividades, em razão de acontecimento familiar ou pessoal imprevisto ou em razão de licenças e afastamentos previstos em Lei, Contrato, Acordo, Convenção Coletiva ou Acordo Macro Global.

§ 2º Não descaracteriza a pessoalidade a realização de atividades em regime de economia familiar, assim considerada a atividade em que o trabalho dos membros da família é indispensável à própria subsistência e é exercido em condições de mútua dependência e colaboração, sem a utilização de empregados.

§ 3º Não descaracteriza a pessoalidade a substituição temporária ou o afastamento em decorrência de licenças ou afastamentos legais e contratualmente previstos.

§ 4º Não descaracteriza a ausência de sujeição a Poder Geral de direção do Tomador de Serviços o fato de o trabalhador economicamente dependente estar sujeito a regras de padronização técnica e operacional, regras de segurança e saúde do trabalho, manuais e códigos de conduta e *compliance* estabelecidos pelo Tomador de Serviços e previstos no contrato firmado entre as partes.

§ 5º Para fins de apuração do percentual de 60% serão considerados os rendimentos do trabalhador economicamente, correspondente à totalidade dos rendimentos do trabalhador economicamente dependente no ano fiscal correspondente, apurado de forma proporcional em relação aos meses incompletos de atividade. (ANEXO 1, pp. 1-3).

Em relação à definição do contratante do trabalhador economicamente dependente, atente-se primeiro para a nomenclatura. Embora a Legislação Espanhola use a expressão cliente, tal expressão não é adequada no ordenamento jurídico nacional, sendo, dessa feita, mais correta a expressão “Tomador de Serviços” já adotada em relação àquele que contrata empregados terceirizados e foi adotada pela Portaria nº 671 de 08 de novembro de 2021, do Ministério do Trabalho e Previdência Social, visto se adequar a um conceito relacionado a contratação de trabalhadores não vinculados por uma relação de emprego. À semelhança de

conceito de empregador, firmado em referência ao empregado, com foco no empregado, entendemos que na Legislação sobre o trabalho autônomo economicamente dependente o foco também deve ser no trabalhador, visto que a Legislação tem por foco e objetivo ampliar a proteção social do trabalhador autônomo. Nesse passo, sugere-se um conceito minimalista considerando Tomador de Serviços todo aquele que contrata diretamente trabalhador economicamente dependente. Importante constar a manutenção de alguns efeitos financeiros em caso de nulidade contratual, para evitar que o Tomador de Serviços se valha de sua própria torpeza, provocando nulidades para se furtar aos efeitos contratuais, sugerindo, dessa feita, que o texto seja da seguinte forma:

Art. 3º Considera-se Tomador de Serviços a pessoa física ou jurídica, de direito público ou privado, constituído na forma da Lei Civil, com fins lucrativos ou não, que diretamente contrata Trabalhador Economicamente Dependente.

§ 1º A Pessoa Física ou Jurídica Tomadora de Serviços não pode alegar incapacidade ou irregularidade na sua constituição para se furtar a arcar com os efeitos financeiros do contrato firmado com o Trabalhador Autônomo Economicamente Dependente.

§ 2º Eventual declaração de nulidade do contrato firmado entre o Trabalhador Autônomo Economicamente Dependente e o Tomador de Serviços não desonera o Tomador de Serviços de arcar com a remuneração devida por serviços já prestados pelo Trabalhador Autônomo Economicamente Dependente nem de arcar com eventuais multas e indenizações previstas em Lei, Contrato, Acordo, Convenção Coletiva ou Acordo Macro Global. (ANEXO 1, p. 3).

Desse modo, os três primeiros artigos tratarão do objetivo normativo e dos conceitos relativos a trabalhador economicamente dependente e seu contratante, denominado Tomador de Serviços. O dispositivo ainda contém limitação dos efeitos da nulidade, com o fito de evitar o enriquecimento sem causa e que uma parte se beneficie da outra se valendo de sua própria torpeza.

4.2. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA E SUBSIDIÁRIA NA RELAÇÃO DE TRABALHO AUTÔNOMO ECONOMICAMENTE DEPENDENTE

Importante que a parte inicial da novel Legislação contemple a possibilidade de solidariedade, pela contratação de grupo econômico e também subsidiariedade, em razão de possível terceirização, conceitos já delimitados em nossa legislação pátria, cabendo proceder às adaptações de texto necessárias para inclusão no texto legal.

Para Lacombe (2009, p. 300), a terceirização é definida da seguinte forma:

É transferir para outras empresas, mediante contrato, atividades não essenciais da empresa. A essência da terceirização é o fato que a empresa não executa essas atividades com seus empregados, mas com empregados das empresas contratadas para

esse fim. Os empregados dos contratados podem trabalhar dentro ou fora das instalações do contratante. Inclui também a compra de peças, conjuntos de peças, componentes e produtos para serem incorporados ao produto oferecido aos clientes.

Muito embora o conceito doutrinário acima restrinja a terceirização a atividades não essenciais, chamadas atividades-meio, o STF decidiu que a terceirização na atividade-fim é lícita e constitucional no julgamento da ADPF nº 324¹ e do Recurso Extraordinário nº 958252², com repercussão geral reconhecida, sendo fixado o tema 725, como tese de repercussão geral (STF, 2022, *on line*):

É lícita a 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.

Desse modo, a terceirização tem lugar na relação de emprego, seja para atividade-meio, seja para atividade-fim. Tratando-se de outro modo de realização de trabalho e sendo lícita e possível a terceirização, conforme entendimento do STF, se propõe a extensão nos mesmos termos para o Trabalhador Economicamente Dependente, entretanto, em razão da coincidência de nomenclaturas para o contratante do TRADE, se propõe na disciplina legal a utilização da expressão subcontratante para designar aquele terceiriza atividades mediante a subcontratação do TRADE.

A jurisprudência firmou o entendimento a responsabilidade pelos créditos inadimplidos pelo empregador tem efeitos distintos para o Tomador de Serviços, a depender do contratante. Caso a Tomadora de Serviços seja subcontratada por outra Empresa, em uma relação típica de terceirização, sendo o Ente subcontratante uma empresa privada, entende-se que a responsabilidade é objetiva, sendo salutar se aplicar o entendimento da mais alta Corte Trabalhista, ao TRADE, por analogia, em casos de relação de emprego, a exemplo de Julgado abaixo transcrito:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ILEGITIMIDADE PASSIVA. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. SÚMULA Nº 331, IV, DO TST. O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e constem também do

¹ STF, ADPF 324, Órgão Julgador: Tribunal Pleno/STF, Rel. Min. Roberto Barroso, maioria, j. em 30.08.2018. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4620584>>. Acesso em: 04 de abr de 2019.

² STF, RE 958252. Órgão Julgador: Tribunal Pleno/STF, Rel. Min. Luiz Fux, maioria, j. em 30.08.2018. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4952236>>. Acesso em: 04 de abr de 2019.

título executivo judicial. É pacífico o entendimento desta Corte Superior, no tocante aos efeitos da Súmula nº 331,IV, **que estabelece a responsabilidade subsidiária e objetiva do tomador de serviços**, não excepcionando nenhuma verba, alcançando, portanto, toda e qualquer inadimplência resultante do contrato de trabalho. Resta inviabilizado o trânsito do recurso de revista, na forma do que estabelece o §4º do art. 896 da CLT. Agravo de instrumento a que se nega provimento³.

Também por entendimento analógico, entende-se que em relação ao TRADE, a responsabilidade subsidiária deva ser subjetiva, se a subcontratação se der por Ente Público da Administração Direta e Indireta, incluindo Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista, consoante ADC nº 16 e RE nº 760.931-RG, Tema 246 de repercussão geral, do STF.

A Legislação da Espanha (ESPAÑA, 2007) estabelece no artigo 10 a responsabilidade do dono da obra, exceto se estiver relacionada à obra residencial destinada à família do dono da obra:

2. Quando o trabalhador independente exercer a sua atividade profissional para um empreiteiro ou subcontratante, deve intentar uma ação contra o empregador principal, até ao montante da dívida que este deve ao empreiteiro no momento da reclamação, salvo se se tratar de construções, reparações ou serviços contratados no agregado familiar. (ANEXO 3, p. 16, tradução nossa).

A Legislação Nacional, entretanto, é um pouco diferente, a qual pontua que há exclusão da responsabilidade quando o subcontratante for dono de obra, exceto se o titular da obra for empresa de construção civil é construtor, empreiteiro ou incorporador e, portanto, desenvolve a mesma atividade econômica do empreiteiro (OJ 191 do C. TST⁴ e IRR-190-53.2015.5.03.0090), razão pela se propõe adotar o mesmo entendimento já previsto na jurisprudência Nacional consolidada a respeito em relação ao TRADE.

A responsabilidade solidária está prevista no Direito Civil e está vinculada à reparação do ato ilícito, de modo a alcançar todos àqueles que concorreram para violação, sem necessidade de observância do benefício de ordem (artigos 264 e 962 do CC). Estes dispositivos se aplicam no Direito do Trabalho, por força do art. 8º da CLT. A CLT ainda prevê de modo específico referente à aplicação do instituto da Solidariedade, em razão da existência de Grupo Econômico. A exemplo do contido na Legislação Celetista, desnecessário repetir os termos da solidariedade na forma do Código Civil, visto que a legislação civil é fonte subsidiária do Direito do Trabalho, o que sugere-se utilizar de mesma técnica legislativa

³ TST, AIRR 19540-45.2006.5.04.0371, Órgão Julgador: 1ª Turma, Relator: Ministro Waldir Oliveira da Costa. Publicação: DEJT 17/09/2010 – grifo nosso.

⁴ TST. OJ 191: Contrato de Empreitada. Dono da Obra de Construção Civil. Responsabilidade. Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. Disponível em: 15 nov. 2021.

em relação ao TRADE, objetivando não repetir definições legais já consagradas no ordenamento jurídico pátrio. Em relação à solidariedade decorrente de Grupo Econômico, impende destacar que a CLT traz uma definição ampla, abrangendo as empresas que estiverem sob direção, controle ou administração de outra, independente da natureza econômica Do empreendimento (§2º do art. 2º da CLT). Como consequência imediata dessa condição, a Lei atribuiu a essa constatação o instituto da solidariedade entre eles. Este entendimento não está apenas prevista na CLT, mas também no art. 3º, §2º da Lei 5.889/1973 (Lei do Trabalho Rural) também conceitua o grupo econômico, trazendo ínsita a ideia de responsabilidade solidária entre as empresas componentes:

Art. 3º

[...]

§2º Sempre que uma ou mais empresas, embora tendo cada uma delas personalidade jurídica própria, estiverem sob direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico ou financeiro rural, serão responsáveis solidariamente nas obrigações decorrentes da relação de emprego.

Segundo Valentin Carrion, a CLT dois são os requisitos para a configuração das empresas componentes de grupos econômicos, quais sejam: a) personalidade jurídica própria, sob direção, controle ou administração de outra; b) exercício de atividade econômica. (2012, p. 40). Corolário dessa configuração é a responsabilidade solidária entre as empresas dela integrantes para os créditos inadimplidos em relação ao trabalhador economicamente dependente.

As responsabilidades solidária e subsidiária têm relação direta com a futura relação jurídica processual, pois apesar de o trabalhador ter sido contratado por uma Pessoa, a relação jurídica processual pode ser ampliada se essa pessoa terceirizou seus serviços ou se beneficiou diretamente ou indiretamente grupo econômico, mediante a inclusão no polo passivo, em caso de eventual ação.

Assim, se propõe um capítulo próprio destinado a tratar dos Institutos das responsabilidades solidária e subsidiária no âmbito do Trabalho Autônomo Economicamente Dependente:

TÍTULO I

Sujeitos da Relação Contratual

CAPÍTULO II

Responsabilidade solidária e subsidiária

Art. 4º Sempre que um ou mais Tomadores de Serviço, tendo, embora, cada um deles, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou

administração de outro, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação contratual firmada com o trabalhador autônomo economicamente dependente.

§ 1º Não descaracteriza a unicidade do contrato o fato de o Trabalhador Economicamente Dependente prestar serviços a mais de uma empresa integrante do mesmo grupo econômico do Tomador de Serviços durante o contrato.

§ 2º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

Art. 5º O inadimplemento das obrigações contratuais firmadas com o trabalhador autônomo economicamente dependente por parte do Tomador de Serviços implica a responsabilidade subsidiária e objetiva do subcontratante quanto àquelas obrigações, em se tratando de empresa privada, e, subsidiária e subjetiva quanto àquelas obrigações, em se tratando de Órgão Público da Administração Direta e Indireta, Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

§ único A responsabilidade subsidiária do subcontratante definida no caput do art. 5º da presente Lei é afastada no caso de subcontratante seja dono de obra, exceto se este for construtor, empreiteiro ou incorporador, pessoa física ou jurídica, formalmente regularizada ou não. (ANEXO 1, pp. 3-4).

Como se pode observar do texto, a proposta de Legislação preserva conceitos legais consagrados e o entendimento consolidado dos Tribunais a respeito das hipóteses de incidência da responsabilidade solidária e subsidiária.

A ampliação do polo passivo da ação também pode ocorrer em razão da teoria da desconsideração, como veremos na sequência.

4.3. INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA

A desconsideração tem lugar quando a separação existente entre pessoa física e jurídica sirva de escudo a prática de atos dos sócios incompatíveis com o contrato social ou estatuto social, agindo com excesso ou abuso de poder ou desvio de finalidade ou confusão patrimonial, ou em outras palavras, um ou mais sócios e gestores da Sociedade a utilizam para a prática de atos ilícitos ou contrários à função social societária. Nessa hipótese, a personalidade jurídica da Pessoa Jurídica pode ser afastada para alcançar os sócios e gestores que utilizaram a empresa em favor dos seus interesses sociais. Assim esclarece MADALENO (2013, pp. 72-73):

O abuso da personalidade jurídica é decorrência do desvio de finalidade ou da confusão patrimonial, havendo queixa doutrinária levantada por Alexandre Couto Silva, de haver se olvidado o legislador brasileiro de agregar ao artigo 50 do Código Civil as hipóteses de fraude em geral, assim como se ressenete o texto de reconhecer a aplicação da desconsideração nos casos de subcapitalização societária.

O desvio de finalidade ocorre quando a pessoa jurídica pratica atos incompatíveis com o contrato social ou estatuto de regência de suas atividades, agindo com excesso ou abuso de poder e desviando-se dos objetivos da própria instituição da

personalidade jurídica. Agem os sócios ou algum deles, além do poder estatutário ou contratual ou da finalidade da pessoa jurídica, guardando sua ação íntima sintonia com a teoria ultra vires, preconizada no artigo 1.080 do Código Civil, e cujo dispositivo prevê a responsabilização pessoal do sócio que age de modo ilícito e abusivo por detrás do véu societário. Não trata o artigo 1.080 do Código Civil de ilimitação de responsabilidade, mas de responsabilidade patrimonial ilimitada dos sócios por atos praticados em fraude à lei, ao contrato ou aos estatutos.

O desvio de finalidade abrange uma formulação subjetiva da desconsideração, ao abarcar as hipóteses de fraude e de abuso do direito.

A outra hipótese de incidência da teoria da desconsideração, preconizada pelo artigo 50 do Código Civil, advém da confusão patrimonial, uma vez que a lei estabelece uma clara distinção entre os bens pessoais dos sócios e o patrimônio da sociedade empresária. Esta separação era textualmente estampada no artigo 20 do Código Civil de 1916, sendo fundamental para o desenvolvimento empresarial a autonomia patrimonial criada justamente em benefício dos sócios ao limitar suas responsabilidades. Ocorrendo a deliberada mistura das massas patrimoniais, a fronteira da autonomia patrimonial da sociedade e de seus sócios torna-se fluida, ensejando a perda da responsabilidade limitada.

Através da aplicação direta do desvendamento do véu societário serão atingidos os bens particulares dos sócios ou administradores responsáveis pelo desvio de finalidade ou pela confusão patrimonial[...].

Ocorrendo quaisquer das hipóteses em que haja o cabimento da teoria da desconsideração da personalidade, o ordenamento jurídico nacional permite que os sócios ou pessoas jurídicas responsáveis pela fraude ou desvio de finalidade sejam acionados ainda na fase do conhecimento, ampliando o polo passivo da ação.

Como o título do diploma legislativo proposto é “Sujeitos da relação contratual” e a teoria da desconsideração da personalidade jurídica permite que seja ampliado o polo passivo da ação, é de bom alvitre a previsão no novo diploma legislativo, a exemplo do que já ocorre tanto no CPC quanto na CLT, com algumas poucas alterações de texto, de modo a ser contemplada no artigo 6º, em capítulo distinto, dentro do mesmo título:

CAPÍTULO III

Incidente de desconsideração da personalidade jurídica

Art. 6º Aplica-se aos contratos firmados nos termos dessa legislação o incidente de desconsideração da personalidade jurídica, previsto nos artigos 133 a 137 da Lei no 13.105, de 16 de março de 2015 - Código de Processo Civil:

I - na fase de cognição, não cabe recurso de imediato, salvo em caso de decisão prolatada na Sentença;

II - na fase de execução cabe recurso, independentemente de garantia do juízo;

III - cabe agravo interno se proferida pelo relator em incidente instaurado originariamente no tribunal.

§ único A instauração do incidente suspenderá o processo, sem prejuízo de concessão da tutela de urgência de natureza cautelar de que trata o art. 301 da Lei no 13.105, de 16 de março de 2015 (Código de Processo Civil). (ANEXO 1, pp. 4-5).

Delimitado o conceito e os sujeitos da relação jurídica, inclusive com menção à extensão da responsabilidade de outras pessoas que poderão figurar no polo passivo além do

contratante do trabalhador, seguir-se-á a parte mais substancial do diploma legal, qual seja, aquela que estabelece o regime de fontes, direitos e garantias legais, individuais asseguradas ao trabalhador autônomo economicamente dependente.

5 REGIME PROFISSIONAL DO TRABALHO AUTÔNOMO ECONOMICAMENTE DEPENDENTE – DIREITOS, OBRIGAÇÕES E GARANTIAS

Para assegurar uma perfeita delimitação do regime profissional do TRADE, sugere-se a delimitação do objeto da regulamentação em capítulos, contemplando a formação do contrato e os direitos assegurados a TRADE, da seguinte forma: a) Fontes do Regime Profissional; a) Fontes do Regime Jurídico do TRADE; b) Formação, tipos e duração do contrato; c) Direitos profissionais individuais e Coletivos e d) Deveres profissionais.

Esse conjunto de disposições legais definirá o que se denomina no direito de regime jurídico. Traduz os elementos fundamentais na nova relação jurídica que se pretende regular, sistematizados em elementos básicos e necessários para delimitá-la.

5.1. FONTES DO REGIME JURÍDICO DO TRADE

A Lei espanhola prevê as fontes do regime profissional do TRADE, da seguinte forma:

Regime Profissional do trabalhador autônomo economicamente dependente

CAPÍTULO I

Fontes do regime profissional

Artigo 3o. Fontes do regime profissional.

1. O regime profissional do trabalhador independente rege-se:
 - a) As disposições previstas na presente lei, na medida em que não sejam contrárias às legislações específicas aplicáveis à sua atividade, bem como a outras disposições legislativas e regulamentares complementares aplicáveis.
 - b) A regulamentação comum relativa à contratação civil, comercial ou administrativa que regula a relação jurídica correspondente do trabalhador independente.
 - c) Os acordos celebrados individualmente por contrato entre o trabalhador independente e o cliente para o qual exerce a sua atividade profissional. Consideram-se nulas e sem efeito as cláusulas previstas no contrato individual contrárias às disposições legais de direito necessário.
 - d) Os usos e costumes locais e profissionais.
2. Os acordos de interesse profissional constituem igualmente a fonte do regime profissional dos trabalhadores independentes economicamente dependentes. Qualquer cláusula do contrato individual de um trabalhador independente economicamente dependente inscrito num sindicato ou associado a uma organização de trabalhadores independentes; É nula se violar as disposições de um acordo de interesse profissional assinado por esse sindicato ou associação que lhe seja aplicável por ter dado o seu consentimento.
3. Nos termos da primeira disposição final do texto reformulado da Lei relativa ao Estatuto dos Trabalhadores, aprovada pelo Decreto Real Legislativo 1/1995, de 24 de Março, o trabalho por conta própria não está sujeito à legislação laboral, excepto nos casos expressamente previstos na lei. (ANEXO 3, p. 13, tradução nossa).

A palavra fonte significa princípio, origem. No âmbito do Direito, fontes do Direito são os elementos fundamentais a partir dos quais o direito é originado, segundo conceitua

Machado (2000, p. 57), ao afirmar que “a fonte do Direito é aquilo que o produz, é algo de onde nasce o Direito”.

Para sistematizar o estudo das fontes do direito pátrio, os estudiosos do direito classificaram as fontes do direito de diversas formas. Para fins desse estudo, utilizaremos a classificação adotada pela maioria dos manuais de Introdução ao Estudo do Direito e Sociologia, que os classificam em fontes de direito formais e materiais, a exemplo de Miguel Reale Júnior (2003, p. 139). Há uma corrente que inclui uma terceira corrente, a histórica, que leva em consideração elementos que em determinado momento da história possa influenciar no momento jurídico atual, consoante explicita Paulo Hamilton Siqueira Jr. (2019, p. 51):

São todos os documentos jurídicos e coleções legislativas do passado que, devido à sua importância e sabedoria, continuam a influenciar as legislações do presente, como, por exemplo, a Lei das Doze Tábuas, o Código de Hamurábi.

As fontes históricas do direito situam os fatos em momento histórico e os relacionam ao direito em época, lugar e momento histórico específico, com a revisitação de momentos históricos anteriores, para compreender a evolução do direito. Entendo, todavia, que essa compreensão pode perfeitamente ser enquadrada em fontes materiais, os fatores que criam o direito, visto que podem ser consideradas fontes materiais “todas as autoridades, pessoas, grupos e situações que influenciam a criação do direito em determinada sociedade”, segundo Dimitri Dimoulis (2003, p. 183) e a perspectiva histórica em que os fatos ocorreram obviamente incluem essas situações.

No tocante às fontes formais, a principal delas é a legislação, vista em sentido amplo, a qual incluiu os diversos tipos de normatividade, quais sejam: a) Constituição: norma fundamental do País e superior em hierarquia a todos os diplomas legais; b) Emendas Constitucionais: alterações na Constituição através de um sistema rígido e de quórum mais qualificado para aprovação do que o sistema Legislativo comum; c) Lei Complementar: objetiva regulamentar dispositivos da Constituição; d) Lei ordinária: conceito por exclusão, Lei que não trata de assunto reservado à Lei complementar, a qual representa segundo Del Vecchio (148) “o pensamento jurídico deliberado e consciente, formulado por órgãos especiais, que representam a vontade predominante numa sociedade”; e) Medida Provisória: ato normativo dotado de normatividade e eficácia após sua edição pelo Presidente da República, o qual perde sua validade se não apreciado pelo Congresso Nacional dentro do prazo previsto na Constituição; f) Decretos: atos administrativos de competência dos chefes dos poderes executivos, todavia não podem extrapolar os comandos legais; g) Decreto Legislativo:

destinado a tratar de matéria de competência exclusiva do Congresso Nacional (art. 49 da CF). Sua edição deve se limitar a tratar das matérias ali versadas, sob pena de Inconstitucionalidade; h) Leis Delegadas: são atos normativos elaborados pelo Presidente do Brasil com a autorização do Congresso Nacional do Brasil, para casos de relevância e urgência, no qual o Presidente solicita a autorização, e o Congresso, julgando adequado o período, fixa os limites da lei delegada (art. 68 da CF), que depois de criada a lei, é remetida ao Congresso para avaliação e aprovação; i) Decretos Regulamentares: não são Leis em sentido estrito, são atos do Poder Executivo, com a finalidade de regulamentar situações previstas na lei, para explicitá-la e orientá-la a execução; j) Normas Internas: também não são leis no sentido estrito da palavra, cujo escopo é disciplinar situações específicas no âmbito da Administração Pública. Ex. Despachos, Portarias, Estatutos, Regimentos internos.

Também fazem parte das fontes formais do direito as decisões jurisprudenciais, especialmente as decisões prolatadas pelo STF, que ganharam força vinculante a partir da Edição da EC 45, na forma do art. 8º da Emenda em referência, atendidos os requisitos ali previstos. O art. 927 do CPC, ao determinar a observância obrigatória das decisões ali previstas introduziu no ordenamento jurídico fontes primárias de produção do direito, uma vez que este artigo assevera que “os juízes e os tribunais observarão (...)” as decisões que os seus incisos acabam por descrever. Na linha da novel legislação processual, tais decisões deixam de ser simples balizas orientadoras para decisão judicial em casos idênticos, mas decisões de natureza cogente, em sistema jurídico semelhante ao *common law*, no particular.

Não menos importantes são os contratos, as convenções, acordos coletivos e acordos macro globais. Os contratos fazem Lei entre as partes, portanto, obrigam as partes contratantes e como tais, são fontes primárias de direitos, consoante explicita André Franco Montoro (1995, pp. 339-340):

Os contratos, sentenças e atos semelhantes, não contendo disposições abstratas, gerais e permanentes, não participam da natureza da lei. Mas, por sua força e obrigatoriedade, possuem inegável caráter vinculatório e, nesse sentido, constituem normas ou regras de conduta normativa. Por isso, na linguagem jurídica, consagrou-se a expressão de que o contrato é lei entre as partes, do mesmo modo que a sentença é a lei viva, efetivamente aplicada ao caso concreto.

É possível ainda que os trabalhadores economicamente dependentes, valendo-se de sua autonomia coletiva, firmem Acordos ou Convenções Coletivas de Trabalho no plano

nacional e no plano transnacional os chamados Acordos Macros Globais, os quais obrigam seus integrantes nos limites firmados.

São fontes não formais, os usos e costumes profissionais, a analogia, os princípios gerais do direito, a equidade e a doutrina nacional e estrangeira.

Os usos e costumes são prática de uma determinada forma de conduta, repetida de maneira uniforme e constante por um grupo de pessoas, transformando-se em regra de comportamento e se consolidando em princípio de direito (PEREIRA, 1998, p. 44). Normalmente não são escritos, mas a partir da prática constantemente observada e reiterada, podem ser observados como se regra legal fosse.

A analogia consiste em uma prática de decidir na qual se aplica a um caso não decidido um mesmo entendimento a um caso já decidido que guarda semelhança com o caso a decidir.

Os princípios gerais do direito são diretrizes de natureza geral que orientam o ordenamento jurídico com base em critérios de justiça já consolidados, a exemplo do princípio do enriquecimento sem causa, são os princípios que decorrem do próprio fundamento da legislação positiva que, embora não se mostrando expressos, constituem pressupostos lógicos necessários das normas legislativas (ACQUAVIVA, 1990, p. 169).

A equidade autoriza ao Juiz ou Tribunal, em caso de omissão, utilizar seus critérios próprios de Justiça. É considerada fonte não formal porque o critério de justiça não está expresso na Legislação, no entanto, a autorização para utilização da equidade como critério de Justiça depende de expressa previsão legal. Segundo MASCARO (2021, p. 131):

A equidade é tratada como fonte do direito por conta da sua revelação no momento da determinação jurídica do caso concreto. Para o pensamento de Aristóteles, a equidade é a justiça que se mede no caso concreto. As normas jurídicas e os princípios gerais operam num âmbito amplo. Quando de um julgamento, verifica-se a justeza da aplicação das normas a um fato ou circunstância em específico. O bom ajuste é a equidade. Mas exatamente porque as sociedades capitalistas contemporâneas buscam um controle maquinal e repetível da sua reprodução, a equidade em geral é tolerada como bom ajuste dentro das estipulações normativas já dadas, mas nunca como exacerbação ou negação dessa mesma institucionalização estatal.

Doutrina decorrente da atividade científico-jurídica, isto é, dos estudos científicos realizados pelos juristas, mediante edição de livros, artigos, teses, dissertações, auxiliam aos operadores do direito na interpretação e aplicação das Leis e pode ser considerado como fonte do Direito. O Direito Comparado também é fonte do direito, principalmente em matérias onde há pouca regulamentação no Direito pátrio, de modo que o Operador do Direito pode se valer

de buscar o direito regulamentado em outros países, onde o tema já está consolidado, para auxiliar na compreensão e interpretação das Leis.

Tal qual a Legislação Espanhola, a Lei em referência deve ser a fonte principal do contrato firmado com o TRADE, entretanto, deve observar as disposições legais que regem categorias profissionais específicas, que devem ser aplicáveis naquilo que couber, uma vez que muitas dessas disposições legais são restritas ao regramento normativo destinado ao trabalhador celetista, regramento jurídico distinto da novel legislação. Desnecessário qualquer referência legislativa a observância da Constituição, dado seu mais alto grau de hierarquia no ordenamento jurídico pátrio, nem tampouco a referência a atos infralegais, os quais devem observar a Lei, cuja aplicabilidade já restou referida.

Adaptando a Legislação Espanhola para a Legislação Nacional, acordos e convenções coletivas do trabalho e acordos macros globais podem ser fontes de uma Lei regulamentadora nesse sentido. A Legislação Nacional também não exige filiação obrigatória para que a categoria profissional seja beneficiária do Instrumento Coletivo.

A jurisprudência não pode ser deixada de fonte da regulamentação do TRADE, especialmente em suas formas regulamentadas no CPC (art. 927), nas quais a jurisprudência é fonte primária de decisão.

A exclusão do regime celetista, prevista de forma expressa na Legislação Espanhola, embora pareça um tanto quanto redundante, se faz necessário no âmbito da Legislação Nacional, com objetivo de evitar a desvirtuação da Legislação Especial. A técnica Legislativa que se propõe é a mesma utilizada para edição do art. 7º, inciso “a” da CLT.

Muitos dos Institutos previstos no direito civil, tais como responsabilidade civil, obrigações, regras contratuais, capacidade civil, dentre outros, são necessários para integração e utilização nas regras que serão firmadas entre o TRADE e o Tomador de Serviços, razão pela se propõe a utilização do direito comum como fonte subsidiária de aplicação da novel Legislação.

A utilização dos usos e costumes profissionais não poderia ser deixada de lado no âmbito da futura legislação. É comum, por exemplo, que os Médicos recebam os pacientes vestidos de branco, determinadas categorias profissionais trabalhem em determinado horário, dentre outras particularidades consagradas por usos e costumes profissionais.

A analogia e equidade, como técnicas de julgamento, especialmente em legislação recente, são importantes para dar aos julgadores alternativos para julgamento em caso de situações fáticas não previstas expressamente em Lei.

Além da doutrina, importante fonte de produção do direito, no caso do TRADE, o direito comparado é de fundamental importância para sua compreensão, devido ao ineditismo do tema da legislação nacional, a exemplo do Parecer da Comunidade Europeia sobre tendências do trabalho autônomo e da doutrina europeia sobre trabalho autônomo, a exemplo das obras de Continiso Roberto, *I contratti di collaborazione coordinata e continuativa fra riforme e giudici*, lançada pela editora Giudice em Milão/Itália, no ano de 2004 e Jaime Pereiro Cabezo, e a obra *Le statut du travailleur indépendant en Espagne*. In *Revue Internationale du Travail*, vol. 147, lançada em Gênova/Italia, no ano de 2008.

Por fim, o empréstimo da legislação trabalhista no tocante à observância da intervenção mínima na autonomia coletiva objetiva estimular e prestigiar o instituto da negociação coletiva, fornecendo mais segurança jurídica para os Sindicatos e as empresas firmarem uma avença coletiva.

Sendo assim, observada a regulamentação da Legislação Nacional já existente, propõe-se o seguinte no que tange ao regime de fontes da nova Legislação:

TÍTULO II

Regime Profissional do trabalhador autônomo economicamente dependente

CAPÍTULO I

Fontes do regime profissional

Artigo 7º O regime profissional do trabalhador autônomo economicamente dependente rege-se pelas disposições previstas na Constituição Federal, na presente Lei, bem com as disposições legislativas e regulamentares específicas regulamentadoras do exercício de determinadas profissões, naquilo que couber e atendidas as peculiaridades da presente Lei.

§ 1º Também se aplica ao regime profissional do trabalhador economicamente dependente:

- a) os contratos de natureza individual firmados entre o trabalhador economicamente dependente e o Tomador de Serviços;
- b) os Acordos, Convenções Coletivas e Acordos Macro Globais firmados na forma da Legislação pertinente;
- c) as decisões do Supremo Tribunal Federal em controle concentrado de constitucionalidade;
- d) os enunciados de súmula vinculante;
- e) os acórdãos em incidente de assunção de competência ou de resolução de demandas repetitivas e em julgamento de recursos extraordinário e especial repetitivos;
- f) os enunciados das súmulas do Supremo Tribunal Federal em matéria constitucional e do Superior Tribunal de Justiça em matéria infraconstitucional;
- g) a orientação do plenário ou do órgão especial aos quais estiverem vinculados;
- h) os princípios gerais de direito;
- i) analogia;
- j) equidade;
- k) usos e costumes locais e profissionais;
- l) a doutrina nacional e o direito comparado.

§ 2º O direito comum será fonte subsidiária da aplicação das disposições desta Lei.

§ 3º Os preceitos constantes da Legislação Trabalhista não se aplicam ao disposto na presente Lei, salvo se expressamente determinado por Lei;

4º No exame de convenção coletiva, acordo coletivo de trabalho, acordo macro global, contrato individual ou qualquer fonte normativa aplicável ao trabalhador economicamente dependente, o Poder Judiciário balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. (ANEXO 1, pp. 5-6).

A proposição sugerida para fontes, embora concisa, apresenta um regime bem exaustivo e mais atualizado de fontes, permitindo ao Operador do Direito uma interpretação segura do novo regime legal.

5.2. CONTRATOS, FORMA, TIPOS E DURAÇÃO E PRINCÍPIOS APLICÁVEIS AO TRADE

Na Legislação Espanhola, após a definição das fontes se trata dos direitos profissionais. Para melhor sistematização, propomos que a Legislação Nacional trate na sequência acerca do contrato firmado entre TRADE e o Tomador de Serviços, tipos e duração do contrato.

Transcrevemos na sequência as disposições da Legislação Espanhola que trata do contrato:

Artigo 7o. Forma e duração do contrato.

1. Os contratos celebrados pelos trabalhadores independentes que exerçam a sua atividade profissional podem ser celebrados por escrito ou verbal. Cada uma das partes pode, em qualquer momento, exigir da outra a celebração do contrato por escrito.

2. O contrato pode ser celebrado para a execução de uma obra ou de uma série de obras ou para a prestação de um ou mais serviços e terá a duração acordada pelas partes. (ANEXO 3, p. 15, tradução nossa).

Devido às particularidades que regem o contrato firmado entre o Trabalhador Autônomo Economicamente Dependente é recomendável que no Brasil esse contrato seja obrigatoriamente firmado por escrito, no entanto, devido à evolução dos meios tecnológicos é possível que seja formalizada por meios digitais (art. 10 da MP 2.200-2/2001). A formalização escrita é necessária, devido às particularidades específicas de um contrato dessa natureza, na qual se buscar dar o máximo de autonomia às partes para sua celebração, mas também garantia de sua exigibilidade, o que é factível em um contexto formal de celebração. Por certo que isso implicaria em modificação de modelos de registro, inclusive de natureza digital governamental, contudo, é de todo conveniente que registro da formalização.

Atendendo ao princípio da intervenção mínima, sugere-se não incluir disposições que regulem o contrato na Lei no sistema de registro governamental, que deve se limitar ao registro de questões comuns a qualquer contrato, cuja finalidade primordial deve ser fazer

prova de sua existência. Deve ficar a cargo das partes regular o que deve conter o contrato firmado entre as partes, regulação esta que, obviamente, deve observar os preceitos legais e constitucionais.

Na Itália, o Trabalhador Autônomo Economicamente Dependente foi designado pela sigla *co.co.co* (BULGERONI, 2011,p. 60), representativo das palavras em Italiano *collaborazione, coordinate e continuative*, palavras que podemos traduzir por colaboração, coordenação e continuidade. O trabalho em colaboração se afasta da ideia de subordinação e da relação vertical que norteiam as relações de trabalho subordinado. A coordenação caracteriza o traço de autonomia da atividade profissional do TRADE. A continuidade aponta no sentido de uma relação que se estende no tempo, sendo preferível que essa extensão seja a maior possível.

Com o objetivo de evitar a disseminação dessa forma de trabalho, em fuga do direito do trabalho, a Legislação Italiana vincula esta forma de realização do trabalho a um projeto, programa ou fase deste. Em relação aos termos utilizados na Lei, o Ministério do Trabalho Italiano interpreta esses termos, consoante destaca Bulgeroni (2011, pp. 88-89):

[...]Nesse contexto, para individuar os contornos da “nova *co.co.co*” – denominada “*co.co.pro.*” pela Circular nº 1 do Ministério do Trabalho, de 08.01.2004 – é essencial conceituar a expressão “*progetto, programma di lavoro o fase di esso*”.

Nos primeiros estudos doutrinários, procurou-se definir tal característica a partir da interpretação de cada um dos termos que a compõem (“projeto”, “programa” e “fase deste”).

O próprio Ministério do Trabalho adotou referido entendimento, ao dispor na Circular nº 1/04, que o projeto consiste em uma atividade bem identificada e condicionada a um resultado final, do qual o trabalhador participa diretamente com sua prestação, enquanto o programa é atividade não direcionada, necessariamente, a um resultado final, e sim a um resultado parcial a ser integrado a outras prestações laborais.

[...].

Portanto, projeto, programa e fase deste representam a individuação da ação que se pretende realizar, mediante elaboração técnica correspondente a um esquema, um desenho ou uma planta. Tal ação será expressamente declinada no contrato de trabalho, e – embora determinada pelo comitente – gerida automaticamente pelo prestador em função do resultado. Em oposição ao trabalho autônomo, clássico, entretanto, o comitente não se limita a individuar o resultado em si, mas também – e em conjunto com o trabalhador – as modalidades da prestação e a forma de coordenação.

Embora a Legislação espanhola preveja expressamente obras como objeto do contrato de TRADE, no Brasil, utilizado a técnica de abstração que deve nortear a redação das Leis, deve-se preferir a utilização de um vocábulo mais amplo, cujo conteúdo o alcance. Dentro dessa perspectiva é possível a utilização genérica da expressão serviços, que inclui as obras e um universo de outras atividades profissionais.

A expressão “projeto” no direito italiano pode ser substituída por serviço específico, cuja realização esgota o objeto do contrato. Contudo, há uma crítica da doutrina Italiana ao termo, uma vez que seria uma expressão muito genérica, que incluiria um número muito grande de atividades, como observa Lorena (2008, pp. 154-155):

Com efeito, na essência, a diferença entre a “co.co.co.” e a “co.co.pro.” é que nessa última o tomador de serviços deve especificar o projeto em que o trabalhador irá atuar. Todavia, a noção de projeto é extremamente ampla, vaga e imprecisa, permitindo o enquadramento das mais diversas atividades e modalidades de execução. Como observa ADALBERTO PERULLI, “é difícil pensar que a ‘recondução a um projeto/programa de trabalho ou fase deste’ seja um elemento suficiente para evitar um uso fraudulento das colaborações. A noção de projeto/ programa/ fase de trabalho é de tal modo ampla e com tamanha incerteza semântica que pode legitimar qualquer operação para fins de manipulação” De fato, “de acordo com as primeiras interpretações feitas pela doutrina, pode ocorrer, por exemplo, que um professor seja contratado, a cada ano, por um ‘projeto’ – representado pelo próprio ano letivo” 373. Assim, parte consistente da doutrina já observou essa nova figura não parece ter características típicas e de fácil reconhecimento pela jurisprudência, apresentando, ao contrário, uma natureza incerta que já está dando e ainda dará lugar a infinitas discussões e batalhas interpretativas. Nesse sentido, o Tribunal de Modena, em recente decisão, destacou “as previsões incoerentes e equívocas contidas na disciplina do trabalho a projeto e as incertezas ligadas à ausência da definição das noções de projeto, programa de trabalho ou fase deste”.

No Brasil, não há, a princípio, preocupação em que a Legislação seja genérica demais, pois o principal norte diferenciador da relação de emprego, forma usual de relação de trabalho, é a ausência de subordinação, e, dessa feita, não submissão ao poder diretivo do contratante, pouco importando a atividade profissional, que pode ser, a princípio, qualquer uma que se enquadre em seus requisitos. No entanto, a expressão projeto pode ser substituída, no direito pátrio, pela expressão “serviços específicos”, objeto da atividade realizada pelo profissional autônomo que realiza uma atividade com período de duração limitada no tempo, a exemplo da execução de um Projeto de Implantação de uma rede de Informática em uma empresa ou referente a um serviço determinado, como, por exemplo, uma Auditoria Contábil. Pode-se inferir que serviços específicos contratados a um TRADE nessa condição, uma vez concluído seu objeto, podem ser objeto de um novo contrato sequencial de “programa”, cuja expressão no direito nacional pode ser substituída pela expressão “serviço continuado”. Por exemplo, o Contador que fez a Auditoria Contábil pode ser contratado para fazer a Contabilidade da mesma empresa que auditou. O Analista contratado para implantar uma rede de Informática pode ser contratado para gerenciar esta rede depois de implantada. Um técnico que implantou um aplicativo para uma empresa, pode ser contratado para dar manutenção no aplicativo e fazer atualizações periódicas e assim sucessivamente. A expressão parte deste tem

a ver a participação na realização do que seu contratante pretende. Tanto em um serviço de natureza finalística quanto continuada a participação do TRADE pode ser limitada a uma parte do objetivo empresarial. Suponhamos que a partir da nova exigência da NR-1, de elaborar Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, uma Multinacional seja obrigada a elaborar PGR - Programa de Gerenciamento de Riscos e o PRE - Plano de Resposta à Emergências (NORMA REGULAMENTADORA Nº 01: Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, 2021) e contrate um TRADE para realização dessas atividades, mas sua atividade seja limitada a uma de suas muitas filiais no Brasil, então sua atividade seria parte de um serviço empresarial ou parte de um projeto. Se for contratado para a atividade continuada e futura de Gerenciamento do Projeto de Riscos, mas restrito a apenas uma de suas filiais, seria parte de um serviço continuado ou parte de um programa. Portanto, perfeitamente identificável e possível, dentro do ordenamento jurídico pátrio, a classificação estrangeira para as formas contratuais previstas para o TRADE no direito italiano e no direito espanhol.

Sendo assim, propomos a seguinte redação para a Legislação no que tange a forma e duração dos contratos:

Regime Profissional do trabalhador autônomo economicamente dependente

CAPÍTULO II

Formas e duração dos contratos

Artigo 8º Os celebrados pelos trabalhadores autônomos economicamente dependentes e os Tomadores de Serviço devem ser celebrados por escrito.

§ 1º admite-se que os contratos escritos sejam formalizados por meios digitais, nos termos da Legislação pertinente.

§ 2º os contratos firmados entre o TRADE e o Tomador de Serviços devem ser registrados em sistemas de registro digitais governamentais, a serem criados pela autoridade competente do Governo Federal.

§ 3º o registro digital do contrato entre o TRADE e o Tomador de Serviços gera a presunção de validade do contrato, mas não exonera o Tomador de Serviços da obrigação legal de formalizar o contrato por escrito.

Artigo 9º Os celebrados pelos trabalhadores independentes trabalhadores autônomos economicamente dependentes podem ser celebrados da seguinte forma:

- a) para a realização de serviços específicos, sujeito a prazo de conclusão;
- b) para a realização de serviços continuados, não sujeitos a prazo de conclusão;
- c) para realização de parte de serviços específicos ou parte de serviços continuados;

§ único Caso as partes não fixem prazo para conclusão do contrato, o contrato presume-se celebrado sem determinação de prazo. (ANEXO 1, pp. 6-7).

Assim, a Legislação contemplaria os tipos de contratos, deixando ao alvedrio das partes estipularem prazo ou não para sua conclusão, fixando que em caso de omissão, deve se considerar o contrato celebrado sem determinação de prazo, à luz do princípio da continuidade.

5.3. PRINCÍPIOS APLICÁVEIS AO TRADE

Os princípios orientam a elaboração da Lei e servem de balizas para a coesão do texto legal, mantendo sua coesão e coerência mesmo em caso de modificação legislativa.

Além disso, os princípios podem ser utilizados como integração das decisões judiciais no caso concreto, já que tem maior grau de abstração em relação a uma regulação direta, permitindo não apenas sirva para preencher a lacuna integrativa de uma ausência legislativa, mas como fundamento único da própria decisão. Nesse sentido, leciona Ataliba (2001, pp. 6-7), ao discorrer sobre a importância dos princípios:

[...] princípios são linhas mestras, os grandes nortes, as diretrizes magnas do sistema jurídico, Apontam os rumos a serem seguidos por toda a sociedade e obrigatoriamente a perseguidos pelos órgãos do governo (poderes constituídos). Eles expressam a substância última do querer popular, seus objetivos e desígnios, as linhas mestras da legislação da administração e da jurisdição. Por estas não podem ser contrariados: tem que ser prestigiados até as últimas consequências. (ATALIBA, 2001, pp. 6-7).

No caso do TRADE, a Legislação a respeito desse tipo de trabalhador, além de abstrata, deve ser mais simplificada possível, visto que seu público-alvo é muito diversificado e alcança várias classes e padrões sociais.

Em relação ao trabalhador devem ser previstos princípios que o ponham a salvo da fraude nas relações de emprego, assegurando-lhe o máximo possível de liberdade contratual e autonomia no exercício de suas funções.

Importante ainda que se prestigie a continuidade da relação contratual, posto que a natureza do crédito é alimentar e, dessa forma, quanto mais tempo durar a relação contratual, em maior tempo estará assegurada a sobrevivência do trabalhador economicamente dependente.

Dessa forma, por se tratar de uma nova legislação, necessário sejam previstos princípios com o objetivo de consolidar essa Legislação no tempo, imprimindo dogmática jurídica própria. Logo, embora não previsto na Lei Espanhola, sugere-se a previsão desses princípios na normatização do tema no Brasil:

CAPÍTULO III

Princípios

Artigo 10. Os contratos celebrados pelos trabalhadores autônomos economicamente dependentes e os Tomadores de Serviço devem atender aos seguintes princípios:

- a) Princípio da generalidade ou máxima abstração;
- b) Princípio da continuidade;
- c) Princípio da simplicidade;
- d) Princípio da liberdade contratual;

e) Princípio da autonomia do TRADE. (ANEXO 1, p. 7).

Na sequência, será tratado, de forma específica, acerca de cada um desses princípios propostos.

5.3.1. PRINCÍPIO DA GENERALIDADE OU MÁXIMA ABSTRAÇÃO

Pelo princípio da generalidade, a Lei aplicável ao TRADE deve se ater aos aspectos gerais, deixando que as categorias profissionais e econômicas, de forma individual ou coletiva, negociar e definir entre si detalhes da relação jurídica, prestigiando a autonomia privada dos contratantes. Isto ocorrer porque a atividade do trabalhador tem suas especificidades e a Lei não pode regular situações muito singulares e específicas de determinada categoria profissional, consoante destaca Benjamim de Oliveira Filho (1960, pp. 28-29):

A atividade do trabalhador e as relações jurídicas, que dela decorrem, são regidas por legislação especial. A do funcionário público é regulada por outras leis, prevalecendo o regime estatutário. E esta categoria não pode ser tomada em conjunto, como também, aliás, a do trabalhador, em que se notam outras tantas discriminações. No servidor público, há que distinguir a incidência de várias legislações particulares, atendendo a circunstâncias peculiares. O militar tem seu Código próprio; o juiz, o professor, o diplomata, cada qual é regido por leis particulares, especiais, por vezes esparsas, mas típicas, ponderando aquelas circunstâncias peculiares a cada espécie de trabalho, ou função. As profissões liberais têm suas leis próprias, também, e assim por diante, verificando-se, cada vez mais acentuada, a tendência para a especialização.

É certo que as Leis já detêm por característica um grau de abstração que lhe são inerentes, pois a Lei visa regular situações gerais, não casos específicos. Contudo, no caso de Códigos Profissionais aplicáveis a um número acentuado de profissionais diferenciados, a generalidade deve ser mais acentuada, de modo a permitir que situações particulares e específicas da profissão sejam reguladas entre as partes. Cite-se, como exemplo, a profissão do Aeronauta, regida por Lei específica (Lei nº 13.475, de 28 de agosto de 2017), no qual se prevê disposições legais muito particulares que não existem em outras profissões, a exemplo de hierarquia, escala, jornada de trabalho, limites de horas e tempo de voo, uniforme, dentre outros. Se a categoria, de modo coletivo, ou um profissional, isoladamente, firmar contrato na condição de TRADE, as disposições legais específicas devem ser observadas, apesar de não constar expressamente na Lei de regência, devido ao princípio da Generalidade. O Aeronauta não deixa de ser Aeronauta, em razão da relação jurídica travada com seu contratante ser

distinta da relação de emprego, de modo que as disposições previstas no regulamento profissional devem ser aplicadas ao Aeronauta na relação jurídica firmada entre o TRADE e o Tomador de Serviços naquilo for compatível e não contrariar a generalidade das disposições que regulam o trabalho autônomo economicamente dependente. Há aspectos muito específicos e peculiares, que convém que a Lei não adentre e deixe ao alvedrio das partes sua regulação.

O princípio da generalidade deve também servir de norte para futuras modificações legislativas na própria Lei que regerá o trabalho econômico dependente. Deve ficar a cargo das partes o máximo de autonomia para regular a relação jurídica entre eles, observadas as disposições de ordem pública, à luz do princípio da autonomia do TRADE. Se a ordem pública avançar de forma demasiada na relação entre as partes, pouco espaço elas terão para se autorregularem.

5.3.2. PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE

Pelo princípio da continuidade, a relação jurídica firmada entre o TRADE e o Tomador de Serviços pressupõe firmada pelo maior prazo máximo de tempo possível. Esse princípio opera em favor do Trabalhador Economicamente Dependente, visto que diante da condição de dependência econômica e da liberdade que possui para se desvincular do contrato, se não o faz, é porque depende daquela atividade para sua sobrevivência e se depende, é do seu interesse que a relação jurídica prossiga no tempo. À semelhança do Direito do Trabalho, por este princípio se admite um amplo espectro de transformações durante a sua execução, sem prejuízo do prosseguimento da relação contratual, na viabilidade de manutenção do contrato apesar dos incumprimentos e das nulidades e, por fim, na resistência em se admitir a rescisão do contrato por exclusiva vontade patronal (FELICIANO, 2005).

Por esse princípio, o contrato firmado com o TRADE pressupõe por prazo indeterminado, quando não houver previsão de determinação de prazo no contrato. Mesmo em contrato firmado por serviço específico, no qual a conclusão do serviço geraria o término do contrato, se esteve prosseguir além do prazo de conclusão do serviço, transmuda-se automaticamente em contrato por serviço continuado.

A continuidade também é aplicável em caso de existir possibilidade de mudança de atividade após reabilitação profissional, ao invés de rescisão contratual, caso se trate de serviços continuados.

Por força do princípio da continuidade, pode se entender que a estipulação de multa

contratual pela continuidade do contrato pode não ter validade, em caso de prorrogação tácita ou expressa, pois o interesse na continuidade do contrato se sobrepõe à formalidade contratual de fixação de prazo expresso.

5.3.3. PRINCÍPIO DA SIMPLICIDADE

Por atingir uma gama imensa de trabalhadores, a regulação deve se pautar por uma linguagem simples fácil de entender, adequada ao público a que se destina. Por outro lado, as disposições legais devem ser interpretadas de modo a que a simplicidade norteie não só o texto legal, mas também a regulação contratual firmada entre as partes e a relação processual que porventura venha a se estabelecer em razão de litígio processual. A simplicidade no contrato firmado entre o TRADE e o Tomador de Serviços também impõe ao Operador do Direito uma interpretação com menos apego à formalidade e atento à realidade dos fatos e à intenção dos contratantes. Por este princípio, devem ser evitados termos técnicos e próprios de determinada relação jurídico-processual na própria edição da Lei, com o fito de facilitar sua compreensão. Nessa linha Lopes (2009, p. 63), em monografia que trata acerca dos Princípios do Processo Legislativo:

A simplicidade denota uma busca de facilitar a compreensão do significado das leis, sem que estas abram mão do detalhamento necessário. A redação de uma norma precisa obedecer a uma estrutura característica e respeitar certas formalidades, porém, dados estes limites, o texto em vigor deve ser o mais objetivo e claro possível, sem referências obscuras, conceitos herméticos ou linguajar antiquado. A imagem dos operadores do Direito como os escribas do Egito antigo, detentores do segredo de um conhecimento útil, mas mistificado, é antiquada e não condiz com a realidade dinâmica da sociedade da informação, em que esta troca de mãos e é multiplicada a cada instante. Muito tem avançado esta questão, e o ideal de objetividade alcança inclusive o processo judicial, reduzindo práticas antiquadas de formalismo excessivo.

O princípio da simplicidade também estende seus reflexos sobre matéria processual. Não só a Petição Inicial deve se ater ao princípio da simplicidade, bastando delimitar de forma sintética os elementos essenciais para decisão, mas ao processamento em si da ação, que deve observar o princípio da instrumentalidade das formas, de modo que o processo seja apenas um meio para obtenção da Justiça e não apenas um fim em si mesmo. Nessa linha, MIRABETE (2002, p. 35), ao se referir à simplificação dos elementos probatórios, umas das consequências da adoção do princípio da simplicidade nos juizados especiais:

[...] Pretende-se diminuir tanto quanto possível a massa dos materiais que são juntados aos autos do processo sem que se prejudique o resultado da

prestação jurisdicional, reunindo apenas os essenciais num todo harmônico. Tem-se a tarefa de simplificar a aplicação do direito abstrato aos casos concretos, quer na quantidade, quer na qualidade dos meios empregados para a solução da lide, sem burocracia [...].

Devido à natureza alimentar dos créditos do TRADE importa que as demandas sejam processadas de maneira mais rápida possível, a fim de que contribua com um julgamento célere de suas causas.

5.3.4. PRINCÍPIO DA LIBERDADE CONTRATUAL

A linha mestra desse princípio é respeitar, ao máximo, dentro dos limites legais e constitucionais, a liberdade das partes. Essa diretriz já foi adotada expressamente na exposição de motivos (BRASIL, 1965, p. 9756) que norteou a criação da Lei de representação comercial:

A conveniência de regular, por lei, o contrato de representação comercial, impõe-se, aliás, não apenas sob esse aspecto, mas ainda como meio de, resguardando ao máximo a liberdade das partes, dar maior nitidez aos direitos e deveres recíprocos, com o que muito terá a ganhar a boa condução dos negócios em clima de harmonia e cooperação. (grifo nosso).

Dessa forma, antes mesmo de se pensar em qualquer regulação, como pressuposto do contrato de representação, se impõe reconhecer a máxima liberdade possível na fixação dos termos contratuais.

As partes têm ampla autonomia para firmarem a avença, permanecerem contratados, aditar a contratação, alterar, aditar e suprimir termos contratuais, bem como se desvincularem, observado o princípio da autonomia da vontade.

Assim como no direito do trabalho, no trabalho econômico dependente, a vontade do trabalhador é mitigada em razão do fato de o trabalhador ser dependente econômico. Desse modo, alterações contratuais prejudiciais não podem alcançar aqueles contratados em bases mais favoráveis. Por força desse princípio, deve ser prestigiada a autonomia coletiva. A liberdade e autonomia sindical devem ser protegidas, a liberdade de associação e sindicalização preservada e os direitos sindicais objeto de proteção legal, visto que os Entes Coletivos tem maior força de persuasão que os Entes Individuais.

A liberdade de contratar permite às partes prescreverem disposições contratuais específicas a serem regidas somente entre as partes contratantes, permitindo uma negociação individual com cada trabalhador. Também permite negociar disposições iguais para um grupo

de trabalhadores de mesma categoria profissional ou econômica, em caso de negociação coletiva, ou disposições gerais aplicáveis a todos e disposições específicas, aplicadas a alguns, com base no princípio da liberdade de contratar.

A liberdade contratual autoriza a Lei a não fixar fórmulas para o Tomador de Serviços contratar. Quaisquer que sejam o meio e a forma de contratação, desde que observe princípios e preceitos legais são válidas. A contratação por testes de aptidão e conhecimentos, entrevistas, análise curricular, experiência profissional anterior, indicações de pessoas confiáveis, ou um conjunto de técnicas são válidas como meios para contratação. O que não pode ocorrer é uma contratação pautada por critérios discriminatórios ou não previamente informada. Também a legislação não deve prever formas e ritos para a rescisão contratual, como, por exemplo, impor procedimentos, etapas obrigatórias, ritos ou fases para seu processamento, não se impedindo que as partes o façam, contudo, evitando que a Lei o imponha. As barreiras à contratação também são válidas para a rescisão, devem encontrar limites restritos na Lei e na Constituição, além do contrato em si. Desse modo, há liberdade para rescindir o contrato, mas isso se dará sem prejuízo por eventual multa e perdas e danos pela rescisão caso não haja conclusão do serviço, se o contrato for firmado por serviço definido e sem prejuízo por Indenização por Danos Morais, se a dispensa tiver finalidade discriminatória.

5.3.5. PRINCÍPIO DA AUTONOMIA DO TRADE

De um modo geral, o princípio da autonomia significa que no contrato firmado entre o TRADE e o Tomador de Serviços, se estiverem no exercício pleno de suas capacidades civis, as decisões do TRADE devem ser respeitadas, pois a autonomia é o principal traço diferenciador da relação de emprego, especialmente no tange ao exercício das atividades profissionais, como esclarece Leite (2018, p. 163) ao tratar do trabalhador autônomo:

(...) é aquele que trabalha por conta própria, assumindo os riscos do negócio. Vale dizer, o trabalhador autônomo não transfere para terceiro o poder de organização de sua atividade, pois a desenvolve com discricionariedade, iniciativa e organização próprias, escolhendo o lugar, o modo, o tempo e a forma de execução dos serviços. É o que ocorre com os profissionais liberais, como o médico em seu consultório, o advogado em seu escritório, o representante comercial autônomo ou qualquer outro profissional que trabalha por conta própria.

Em razão desse traço característico de contratação ser determinante para sua configuração, a autonomia do TRADE deve não só ser considerado não apenas um dos elementos presentes para a configuração deste contrato, mas um princípio a ser observado em

todos os contratos firmados sob a Lei a ser editada. Desse modo, em caso de mais de uma interpretação possível, deve ser prestigiada àquela que confira maior autonomia ao TRADE.

Não caracteriza ofensa ao princípio da autonomia a observância a padrões de qualidade ou observância de diretrizes de uniformização empresarial, pois estes decorrem do contrato de prestação de serviços e não ao exercício em si da atividade. Uma coisa é estabelecer que o Médico devesse vestir branco para atender seus pacientes, outra bem diferente é estabelecer qual o número máximo de dias de afastamento que o Médico deve dar às pessoas atendidas, conforme a política da empresa. Essa ação ofende o princípio da autonomia, aquela não. Com base nesse princípio também não é possível ser imposta qualquer penalidade contratual ao TRADE que age amparado dentro do princípio da autonomia, ainda que venha a causar prejuízo ao Tomador de Serviços. Ao profissional contratado como recrutador, por exemplo, se foi dada a ele liberdade para contratar, não pode ser penalizado, caso o recrutado não corresponda às expectativas empresariais. A não sujeição ao Poder Diretivo Empresarial impõe assegurar ao TRADE maior autonomia possível, dentro das limitações impostas pelo contrato, Leis e Constituição Federal.

5.4. DIREITOS PROFISSIONAIS DO TRADE

A Legislação Espanhola (ESPAÑA, 2007) prevê em seu artigo 4º direitos profissionais individuais ao trabalhador autônomo, quais sejam: direitos fundamentais; liberdades públicas, direito ao trabalho e livre escolha da Profissão ou Ofício; liberdade de iniciativa econômica e livre concorrência; direito a propriedade intelectual; igualdade e não discriminação; direito a privacidade; direito a proteção contra o assédio moral e o assédio sexual; direito a formação e reabilitação profissional; integridade física e segurança e saúde no trabalho; pontualidade na remuneração acordada; conciliação entre a vida pessoal e familiar; direito a assistência e proteção social; Previdência Social; proteção a gestante, adotante, lactante e acolhida familiar e ao exercício do direito de ação, sem embargo de outros de natureza contratual que vierem a acordados entre as partes, atribuindo ao rol fixado uma natureza exemplificativa, não exaustiva.

A mesma Lei, acima mencionada, prescreveu no artigo 6º um artigo destinado a regular o direito a discriminação. Embora seja salutar a preocupação da Lei Espanhola com a não discriminação, despiendo uma Lei Nacional dedicar um artigo específico para coibir essa prática, pois já existem Leis no ordenamento jurídico pátrio tratando do assunto, inclusive na esfera criminal, de modo que o direito pode ser previsto de forma genericamente

junto com os demais direitos. Desnecessário, no Direito Pátrio, a menção à língua Oficial, a qual se justifica na Espanha, eis que integrante da União Europeia, comunidade que integra vários países de língua diversa.

Algumas dessas disposições legais seriam desnecessárias no bojo de uma Legislação Nacional, como, por exemplo, direito à Liberdade de iniciativa econômica e direito à livre concorrência, visto que tais princípios se encontram expressos na Constituição Federal de uma forma geral. A proposta de Legislação para este trabalho é restrita ao trabalhador autônomo economicamente dependente e não ao trabalhador autônomo de um modo geral, no entanto, sendo o trabalhador economicamente dependente uma espécie de trabalhador autônomo, se aplicam a ele as disposições previstas na Legislação Espanhola sobre o trabalhador autônomo em geral. Entende-se desnecessária ainda a menção ao direito de ação, previsto na Constituição Federal (inciso XXXV do art. 5º da CF). À luz do princípio da simplicidade, entendo despidendo nominar os direitos assegurados à Previdência ou nominar eventuais direitos a licenças e afastamentos previstos em Lei, tampouco as contratualmente ajustadas, porque isso vai depender de disposição contratual, sejam as previstas na Lei de Seguridade Social, porque estão expressas no texto da Legislação, cujo teor pode se modificar.

5.4.1. DIREITO À LIBERDADE PROFISSIONAL

O livre exercício da profissão é direito associado ao princípio da liberdade individual, assegurado no inciso XIII do art. 5º da Constituição Federal:

É livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer;

Cabe ao indivíduo e somente a ela escolher a atividade profissional que realizará, no entanto, como o próprio texto legal assevera, algumas dessas atividades estão sujeitas a exigências e requisitos legais, a exemplo de portar Diploma de Curso de graduação e o registro profissional nas Entidades de Classe, para as profissões de Médico, Engenheiro, Professor e Advogado. Normalmente estas profissões exigem uma capacitação técnica que supera o aprendizado possível através da transmissão de conhecimentos práticos, como bem esclarece Souza (2015, p. 42), ao discorrer sobre a liberdade profissional:

O exercício de qualquer atividade profissional – ou, em outras palavras, a liberdade de trabalho – transcende os interesses do próprio indivíduo.

Determinas profissões podem causar riscos individuais ou coletivos. Por exemplo: o exercício da profissão de motorista de caminhões, no Brasil, traz inegável risco individual ao empregado, considerando as condições das estradas brasileiras; ao

mesmo tempo, se exercido por alguém sem capacidade técnica adequada ou sem os cuidados que a profissão exige, acarretará relevante risco de danos à coletividade. Torna-se necessário, portanto, assegurar que, na atual sociedade de consumo de massa, os profissionais tenham capacidade técnica para exercer a atividade profissional por eles disponibilizada à sociedade, sob pena de colocar em risco vida dos outros indivíduos.

Os exemplos mais claros dessa necessidade são, certamente, as profissões de médico ou de engenheiro. Um médico sem conhecimento técnico específico inegavelmente causará danos à saúde do seu paciente; da mesma forma, um engenheiro desqualificado irá se responsabilizar por obras e construções que, se defeituosas, colocarão em risco a vida de um número indefinido de pessoas.

Por conta disso, tornou-se necessária a implantação de limites para o exercício de determinadas profissões. E, no Estado de Direito, essa limitação só pode ser feita pelo Poder Legislativo, órgão dotado de legitimidade para tal, sendo impossível, portanto, que a limitação seja procedida por mero ato administrativo.

No Brasil, a Portaria nº 397, de 09 de outubro de 2002 do Ministério do Trabalho e Emprego instituiu o CBO (Código Brasileiro de Ocupações), que catalogou cerca de 2.638 profissões reconhecidas, sem, contudo, detalhar quais dessas profissões estão regulamentadas em diplomas legais específicos.

Portanto, ao contratar o TRADE, o Tomador de Serviços deve verificar se ele atende aos requisitos legais, especialmente aqueles relacionados ao exercício da profissão, as quais terão as mesmas limitações legais que teriam em qualquer outra relação jurídica. A liberdade de escolher a profissão também assegura ao TRADE definir as condições de seu exercício, como, por exemplo, a remuneração que pretende receber para o exercício da atividade e as condições de trabalho, tendo a liberdade de negociar com o Tomador de Serviços não só a remuneração, mas também as demais condições contratuais.

5.4.2. DIREITO À PROPRIEDADE INTELECTUAL, ARTÍSTICA, CIENTÍFICA E DE COMUNICAÇÃO

A Propriedade Intelectual engloba o campo de Propriedade Industrial, os Direitos Autorais, o qual abrange a autoria de obras intelectuais no campo literário, científico e artístico, consoante inciso XXIX do art. 5º da CF:

A lei assegurará aos autores de inventos industriais privilégio temporário para sua utilização, bem como proteção às criações industriais, à propriedade das marcas, aos nomes de empresas e a outros signos distintivos, tendo em vista o interesse social e o desenvolvimento tecnológico e econômico do País.

As Leis que regulamentam esse direito abarcam um conjunto de direitos e obrigações relacionados a bens intelectuais utilizados atividade industrial de empresas ou indivíduos, relacionados a patente de invenção e de modelo de utilidade, marca, desenho industrial,

indicação geográfica, segredo industrial, repressão a concorrência desleal, topografia dos circuitos integrados, cultivares vegetais e recursos genéticos, consoante Leis nºs 9.279/1996 (regula direitos e obrigações relativos à propriedade industrial), 9.456/1997 (Proteção de Cultivares ou Obtenções Vegetais ou Variedades Vegetais), Decreto nº 2.366/1997 (regulamenta a Lei de Cultivares e dispõe sobre o Serviço Nacional de Proteção de Cultivares – SNPC), Convenção Internacional para a Proteção das Obtenções Vegetais (promulgada através do Decreto nº 3.109, de 30 de junho de 1990) e conhecimentos tradicionais associados aos recursos genéticos (Medida Provisória nº 2.186-16, de 23 de agosto de 2001). Engloba, por exemplo, livros científicos, técnicos e de ficção, conferências, treinamentos, artigos científicos, desenhos, pinturas, esculturas, matérias jornalísticas na mídia (rádio, televisão, jornal, blog, redes sociais e websites), músicas, filmes, fotografias, software, dentre outros.

Como se denota do próprio texto constitucional e das Leis que o regulamentam, o objeto intelectual da propriedade intelectual pertence ao autor. Em caso de relação de emprego, no entanto, há uma presunção de que o trabalho intelectual realizado no curso da relação de emprego decorre da atividade contratada pelo empregador e pertence ao empregado. Nesse sentido, leciona Rocha (2006, p. 6):

Assim, dentre as três formas mais usuais de propriedade intelectual, podemos apontar algumas considerações comuns.

Verifica-se que a legislação brasileira protege o empregador ou contratante.

Nas três leis há uma prevalência da autonomia contratual dos envolvidos em transacionar a cessão dos direitos relativos a propriedade intelectual do trabalho desenvolvido.

Mais ainda, o parágrafo segundo do artigo 88 da Lei de Propriedade Industrial chega a estabelecer uma presunção relativa de que durante o trabalho desempenhado a titularidade dos materiais produzidos é do empregador. A lei ainda é bastante clara e incisiva ao estabelecer que não haja qualquer remuneração devida além do salário como contraprestação ao trabalho realizado.

Já nesse momento seria possível tecer uma crítica a prática ordinária nos contratos relativos à cessão de direitos imateriais. Trata-se de contratos entre partes desequilibradas. Normalmente, há de um lado uma entidade empresarial e no outro o indivíduo, empregado. Além disso, o empregado, muitas vezes um pesquisador, necessita de recursos, ainda que reduzidos, que não pode angariar individualmente para desenvolver sua pesquisa.

A legislação ao estabelecer que em todos os casos só seja devido a contraprestação salarial está a favorecer um enriquecimento exacerbado do empregador, pois é comum que os lucros decorrentes de uma nova tecnologia superem em muitas vezes os gastos com pesquisa e desenvolvimento.

É necessário reinterpretar os contratos dessas atividades de trabalho intelectual à luz da função social do contrato, bem como ponderar a questão dos direitos patrimoniais relativos à atividade intelectual em consonância com os princípios constitucionais correlatos.

Por se tratar de um profissional autônomo, o objeto produzido pelo TRADE é de propriedade deste, não ao contratante, ao contrário da relação de emprego. Então, é

importante detalhar em contrato se haverá ou não cessão/venda da propriedade intelectual no todo ou em parte e qual a remuneração por isso. Pode parecer desnecessário, mas um simples registro contratual pode evitar problemas diversos. Cite-se, por exemplo, o Engenheiro Mecânico que desenhou parte do projeto de um carro em uma indústria automobilística. Caso esse contrato seja firmado pelo TRADE sem a cessão/venda do modelo industrial caberá a ele e não a indústria que o contratou impedir ou autorizar que terceiros coloquem à venda, usem, vendam ou importem sua invenção ou modelo de utilidade sem sua autorização tendo o poder de controlar ou limitar a concorrência no prazo de seu domínio até a invenção recair no domínio público. Por força do princípio da liberdade de contratar, por intermédio de contrato, é possível a venda ou cessão desse direito, inclusive para seu contratante, por isso é importante disposição contratual específica nesse sentido. O mesmo se diga em relação a jornalistas contratados, na qual a titularidade intelectual das reportagens jornalísticas, a princípio, é do profissional. Por outro lado, pode ser do interesse das partes contratantes que a propriedade intelectual permaneça sob o TRADE durante a execução do contrato e após a realização sem qualquer transferência de titularidade. Podemos citar um jornalista contratado por uma rádio para apresentar um programa matinal, mas que todo o material do programa continue sob a titularidade do jornalista. Nessa hipótese, caso o jornalista deixe a emissora será titular dos arquivos do programa, e poderá utilizar o mesmo programa, formato, nome e marca em outra empresa de radiodifusão, já que permanecerá proprietário e titular do programa. A liberdade de contratar é que irá nortear o interesse das partes em contratação dessa natureza, sendo de todo recomendável a previsão contratual e a observância aos termos legais.

5.4.3. DIREITO À PARTICIPAÇÃO INDIVIDUAL EM OBRAS COLETIVAS E REPRODUÇÃO DE IMAGENS E VOZ HUMANAS E DIREITO DE PRIVILÉGIO TEMPORÁRIO

O direito à participação individual em obras coletivas está assegurado na alínea “a” do inciso XXVIII do art. 5º da Constituição Federal:

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:

[...]

XXVIII - são assegurados, nos termos da lei:

a) a proteção às participações individuais em obras coletivas e à reprodução da imagem e voz humanas, inclusive nas atividades desportivas;

A Lei a que se refere o texto constitucional é a Lei 9.610/98, que prevê nos artigos §§6º e 7º do artigo 98 a obrigatoriedade de associações disponibilizarem tais informações por meio eletrônico, consoante destaca Eliane Y. Abrão (2013, p. 41):

Considerando a novel lei que os contratos, declaração ou quaisquer documentos que possam comprovar a autoria de quaisquer obras são de interesse público, as associações estarão obrigadas a disponibilizá-las ao público por meio eletrônico (§§ 6.º e 7.º do art. 98).

As criações protegidas pelos direitos autorais pode ser realizados por um autor (individual), mais de um autor (co-autoria) e quando um terceiro organiza contribuições para criar uma obra coletiva. Exemplo do primeiro é um artigo científico feito por um pesquisador, do segundo, um artigo científico feito por mais de um autor e do terceiro, uma obra coletiva uma coletânea de artigos, no qual diversos autores têm obras na composição da coletânea. Nesse passo, as participações individuais em obras não individuais tem direitos similares a direitos individuais. Mesmo em trabalho coletivo, como em equipes de futebol, a participação individual perante o grupo é um direito constitucionalmente assegurado.

Assim, os direitos inerentes à participação de uma pessoa contratada como TRADE em obra coletiva, como por exemplo, na pesquisa científica subscrita por vários profissionais, precisa ser autorizada pelo profissional. Pode ser feita a cessão, alienação ou concessão desse direito, ajustando-se uma remuneração por isso, no entanto, isso precisa ser previsto em contrato, pois pode ser do interesse dos contratantes que a participação individual em obra coletiva não seja transferida ao Tomador de Serviços, como por exemplo, em caso de empresa Tomadora de Serviços que atue em auxílio e fomento a pesquisa científica e não seja uma Instituição Pesquisadora.

5.4.4. DIREITO À IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

O princípio da igualdade está prevista no art. 5º, caput, da CF, que assegura igualdade perante a Lei. Seu alcance não se restringe a que o alcance do princípio não se restringe a situar as pessoas ao mesmo patamar de tratamento legal, mas também diante da norma legal posta, cuja elaboração também deve observar o princípio da isonomia.

Como se trata de novel legislação, a regulação do TRADE deve observar o princípio da isonomia, consoante assevera Francisco Campos (1960, p. 30):

Assim, não poderá subsistir qualquer dúvida quanto ao destinatário da cláusula constitucional da igualdade perante a lei. O seu destinatário é, precisamente, o legislador e, em consequência, a legislação; por mais discricionários que possam ser os critérios da política legislativa, encontra no princípio da igualdade a primeira e mais fundamental de suas limitações.

A igualdade perante a Lei não significa que a Lei não possa estabelecer discriminações. O que não pode ocorrer é que o fator de discriminação seja ilegítimo, de modo a inexistir correlação lógica entre a peculiaridade diferencial e a desigualdade de tratamento em função dela conferida, como bem esclarece Celso Antônio Bandeira de Mello (2000, pp. 37-38):

Tem-se, pois, que é o vínculo de conexão lógica entre os elementos diferenciais colecionados e a disparidade das disciplinas estabelecidas em vista deles, o quid determinante da validade ou invalidade de uma regra perante a isonomia.

Segue-se que o problema das diferenciações que não podem ser feitas sem quebra da igualdade não se adscrive aos elementos escolhidos como fatores de desigualação, pois resulta da conjunção deles com a disparidade estabelecida nos tratamentos jurídicos dispensados.

Esclarecendo melhor: tem-se que investigar, de um lado, aquilo que é erigido em critério discriminatório e, de outro lado, se há justificativa racional para, à vista do traço desigualador adotado, atribuir o específico tratamento jurídico construído em função da desigualdade afirmada.

Exemplificando para aclarar: suponha-se hipotética lei que permitisse aos funcionários gordos afastamento remunerado para assistir a congresso religioso e o vedasse aos magros. No caricatural exemplo aventado, a gordura ou esbeltez é o elemento tomado como critério distintivo. Em exame perfunctório parecerá que o vício de tal lei, perante a igualdade constitucional, reside no elemento fático (compleição corporal) adotado como critério.

Contudo, este não é, em si mesmo, fator insuscetível de ser tomado como fato deflagrador de efeitos jurídicos específicos. O que tornaria inadmissível a hipotética lei seria a ausência de correlação entre o elemento de discrimen e os efeitos jurídicos atribuídos a ela. Não faz sentido algum facultar aos obesos faltarem ao serviço para congresso religioso porque entre uma coisa e outra não há qualquer nexos plausível. Todavia, em outra relação, seria tolerável considerar a tipologia física como elemento discriminatório. Assim, os que excedem certo peso em relação à altura não podem exercer, no serviço militar, funções que reclamem presença imponente.

A discriminação punida pelo ordenamento jurídico pátrio é a chamada discriminação negativa. Esse tipo de discriminação se caracteriza por uma conduta baseada em preferências discriminatórias normalmente fundadas no preconceito. No trabalho esse tipo de discriminação opera com a finalidade de impedir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão, consoante estabelece a Convenção 111 da OIT (artigo 1º), ratificada pelo Brasil, no qual conceitua discriminação:

a) toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão; b)

qualquer outra distinção, exclusão ou preferência, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidades, ou tratamento emprego ou profissão, conforme pode ser determinado pelo país-membro concernente, após consultar organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e outros organismos adequados (OIT, 1960, *on line*).

A Convenção 111 da OIT foi incorporada ao ordenamento jurídico pátrio por intermédio do Decreto nº 6.250/1968, estando em plena vigência no país. Também a Constituição Federal proíbe qualquer forma de discriminação como critério de admissão (inciso XXXI do art. 7º da CF).

Embora o conceito de emprego seja restrito na Legislação do país ao celetista, a extensão do direito aos profissionais sem restrição quanto à relação jurídica travada permite a extensão desse direito ao trabalhador economicamente dependente, visto que com a regulação legal, os profissionais poderão exercer sua profissão sob o manto desta relação jurídica.

No Brasil, país no qual o preconceito está enraizado na cultura do país, a partir de um histórico escravocrata, no qual diversas formas de preconceito se associam àqueles já conhecidos internacionalmente, como raça, gênero e portador de deficiência física ou sensorial. Poderíamos citar inúmeros exemplos: o preconceito contra o trabalhador litigante, ou seja, aquele que já acionou o Poder Judiciário anteriormente na busca ou defesa de direitos; o preconceito contra o trabalhador idoso, obeso, transexual, tatuado, doente; o preconceito por orientação sexual, filosófica, política, religiosa, ideológica, dentre inúmeros outras atitudes preconceituosas. O rol de enquadramento em figuras discriminatórias no Brasil jamais pode ser taxativo, pois a criatividade preconceituosa não tem limites para discriminar pessoas.

Em relação ao TRADE, essas formas de discriminações devem protegidas na contratação, durante o contrato o contrato e na extinção do contrato, assegurado o direito de ação com vistas a assegurar o direito a Indenização por Danos Morais, pela adoção de práticas dessa natureza contra ele.

Cabe asseverar que nem toda discriminação é punível. Necessário se faz efetuar a distinção entre discriminação negativa positiva, que objetivam em última análise combater a discriminação, porém de modos distintos, a primeira, indesejada, se combate por intermédio de regulação de condutas e sanções a segunda, desejada, se vale das chamadas ações afirmativas para combater a discriminação, consoante esclarecem Renata Malta e Vilas-Bôas (2003, p. 28), ao tecerem considerações sobre a distinção entre essas formas de discriminação:

[...] cumpre-nos fazer a distinção entre discriminação negativa e discriminação positiva. A primeira refere-se ao conceito amplamente divulgado que determina tratar-se de forma diferenciada um determinado grupo social ou um conjunto de pessoas que possuem características em comum, com o objetivo específico de menosprezá-las, dando a elas atributos e qualificações negativas. Caminhando no sentido inverso, a discriminação positiva refere-se a determinadas ações que visam equiparar pessoas ou grupos sociais que estão discriminados negativamente para que possam integrar a sociedade de forma igualitária. Para se promover a discriminação positiva utilizamos as ações afirmativas.

Anota-se não existir discriminação quando esta decorre da natureza das atividades profissionais ou da maneira como ela se realiza ou fundada em fatores de discriminação razoáveis, proporcionais e objetivos, ou, nas palavras de Canotilho ocorrerá discriminação quando ocorrer uma "violação arbitrária da igualdade jurídica quando a disciplina jurídica não se basear num: I) fundamento sério; II) não tiver um sentido legítimo; III) estabelecer diferenciação jurídica sem um fundamento razoável". (CANOTILHO, 1998, pp. 390-391).

Um exemplo de não discriminação ocorre quando um Vendedor é compelido a trabalhar em pé e um Operador de Caixa trabalhar sentado na mesma empresa, visto que o cliente normalmente faz a escolha de suas compras de pé e em movimento e nesse passo, a companhia do vendedor demanda por parte dele, o atendimento ao cliente da mesma forma, o que não é necessário para o Caixa, responsável por receber pagamentos. Dentro dessa linha de entendimento, também não se configura discriminação remunerar em valor superior ou profissional mais bem qualificado e com maior experiência na atividade. Outro exemplo é a contratação de um profissional com grande força muscular em uma profissão que demande grande esforço físico para sua realização (estivador, por exemplo) e essa exigência seja fixada na contratação, hipótese em que o critério distintivo não será arbitrário, ao contrário, será legítimo. Em relação ao profissional TRADE, por ser autônomo, este profissional tem maior liberdade para negociar sua remuneração, no entanto, para uma mesma empresa, diferenças de remuneração ajustadas entre mesma atividade do TRADE devem ser baseada em critérios objetivos, comuns e não fundado em estigma ou preconceito, para evitar configuração de discriminação. Não se configura discriminação, todavia, a contratação de profissional consagrado pela crítica ou pela fama ou traço que lhe confira distinção identificável entre aqueles que exercem a mesma profissão por uma remuneração superior aos demais que exercem o mesmo ofício. Assim, um ex-campeão de fórmula 1 contratado por uma equipe de corrida, um jogador de futebol ex-campeão do mundo em um clube de futebol ou um doutrinador consagrado no mundo do direito contratado para elaborar um parecer, podem vender seus serviços por preços superiores aqueles que exercem o mesmo ofício ou profissão,

sem que isso configure ato discriminatório. Também não se configura atitude discriminatória, a chamada discriminação positiva, como por exemplo, a instituição de cotas para contratação de grupos historicamente discriminados, como negros, índios, portadores de deficiência física e sensorial mulheres e transexuais.

5.4.5. DIREITO À INFORMAÇÃO E PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

O direito à privacidade está constitucionalmente previsto e legalmente assegurado através da Lei 13.709/2018, conhecida como Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), que entrou em vigor em 18/7/2020. A Lei objetiva proteger a intimidade das pessoas que disponibilizam dados a terceiros, mas não apenas esse direito, mas também outro direito constitucionalmente previsto, a exemplo do respeito à privacidade, liberdade de expressão, de informação, de comunicação e de opinião, honra e da imagem e o livre desenvolvimento da personalidade, a dignidade e o exercício da cidadania pelas pessoas naturais (artigo 2º da Lei 13.709/2018).

O art. 1º da LGPD aponta como finalidade da lei a proteção dos “direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural”, sem fazer qualquer distinção em relação à relação jurídica travada, aliás, o próprio título legal generalista o torna aplicável a todos os tipos de relações jurídicas, aí incluída a nova relação jurídica que se pretende instituir, qual seja, o trabalho autônomo economicamente dependente.

A LGPD conceitua os tipos de dados da seguinte forma: a) dados pessoais: permite a identificação, direta ou indireta, da pessoa através do exame dado relacionado, a exemplo da carteira de trabalho, motorista, passaporte, título de eleitor, placa de automóvel, número de telefone, endereço residencial, profissional ou eletrônico; b) dados sensíveis: dizem respeito a personalidade e escolhas pessoais, ideológicas ou políticas, a exemplo de convicções religiosas ou políticas, preferências sexuais, origens racial ou étnica, filiação a sindicatos ou associações; c) dado anonimizado: relativo a um dado originário de uma determinada pessoa, mas que passou por um processo que o desvinculou, levando-o ao anonimato.

No caso do TRADE seu contratante pode ter a guarda de dados pessoais, especialmente por ocasião da coleta de dados para contratação e dados sensíveis, associadas a seu histórico médico na empresa, afastamentos previdenciários, filiação sindical e desconto para pagamento de pensão e dívidas bancárias. Na fase pós-contratual, o motivo do desligamento, se constitui dado sensível, cujo sigilo deve ser protegido. Logo, antes, durante e após a relação contratual do TRADE, todas as garantias legais previstas na LGPD devem ser

observadas, tal qual ocorrem na relação jurídica de emprego, consoante destacam Pamplona Filho e Coni Junior (2021; pp. 23-24 – os negritos e sublinhados são do original):

I. Fase pré-contratual: Durante todo o processo seletivo e suas fases anteriores à celebração do contrato de emprego, a empresa recebe diversas informações sobre o candidato, currículo, histórico funcional, dados pessoais, incluindo endereço, estado civil etc., o que, inclusive deve gerar a “revisão por parte dos recursos humanos quanto aos processos seletivos, para contratação laboral, especialmente quanto ao tipo de informações/dados requisitados aos candidatos, especialmente aqueles considerados sensíveis”, devendo ainda ter a cautela de requerer o consentimento deles para eventual armazenamento dos currículos em bancos de dados para futuros processos seletivos, para aqueles candidatos que não tenham sido selecionados;

II. Fase de formalização do contrato: Na celebração do contrato de trabalho, são coletados dados cadastrais, como CPF, RG, CNH, título de eleitor, carteira de reservista, CTPS, PIS, filiação a sindicato, endereço, nomes dos genitores, escolaridade, situação familiar, nomes dos filhos, idade, tipo sanguíneo, propriedade de veículo, marca, cor, modelo, placa policial, para permitir acesso ao estabelecimento empresarial, etc.;

III. Fase contratual: No decorrer da execução do contrato de trabalho são gerados outra enormidade de dados pessoais tais como os referentes a jornada de trabalho, inclusive aqueles mais sensíveis como os biométricos usualmente coletados pelos empregadores que se valem de registro eletrônico de ponto, o valor do salário/remuneração, descontos, faltas e seus respectivos motivos (justificáveis ou não), doenças, incluindo todo prontuário de saúde, com exames admissionais e periódicos (atestados de saúde ocupacionais – ASO’s), acidentes de trabalho, utilização de informações para geolocalização dos funcionários, dados eventualmente solicitados pelo sindicato da categoria, situações conjugais que podem ter reflexos em providências da empresa, como o pagamento de pensão alimentícia, inclusão de um dependente no plano de saúde, escolha dos beneficiários de um seguro de vida ou de benefícios previdenciários, dados decorrentes da monitorização do trabalhador, através de sistemas que permitem aos empregadores controlar quem pode entrar nas suas instalações e/ou certas áreas e departamentos, rastreando as atividades dos funcionários, etc.;

IV. Fase pós-contratual: Dados relevantes também surgem ao término do contrato de trabalho, tais como informações sobre o motivo do desligamento, valor das verbas rescisórias, dados pessoais de empregado falecido, questões ligadas a possíveis pedidos de referência sobre o ex-empregado a pedido de futuros empregadores, dados necessários à elaboração do Perfil Profissiográfico Previdenciário-PPP, que acaba sendo por si só um documento que deve ser objeto de tratamento, justamente por conter todo histórico-laboral do trabalhador reunindo, dados das mais diversas matizes, durante todo o período em que este exerceu suas atividades na respectiva empresa, etc.;

V. Relações interempresariais: Há ainda necessidade de tratamento de dados em relação a eventuais empregados das empresas terceirizadas que forem eventualmente compartilhados com a contratante, tais como prestadores de serviço de limpeza e segurança, por exemplo.

A violação desse dever em quaisquer das fases (pré-contratual, contratação, execução do contrato; pós-contratual e relação interempresarial) assegura o direito à Indenização, pelas consequências nefastas que isso pode causar ao TRADE em futuras contratações. Cite-se, como exemplo, alegação de rescisão por motivo de furto ou desonestidade. Ainda que não venha a ser comprovada, a repercussão negativa de uma notícia dessa natureza pode inviabilizar a inserção do TRADE no mercado de trabalho após uma rescisão contratual

motivada. Outro exemplo de divulgação prejudicial de dados sensíveis é alardear a terceiros que o trabalhador é soropositivo, portador de câncer, mal de Hansen, LER/DORT ou de qualquer doença que possa suscitar estigma ou preconceito, isto porque além de dificultar a reinserção do profissional no mercado de trabalho após a rescisão, pode tornar o trabalhador alvo de discriminações.

A Lei Geral de Proteção de Dados define o tratamento de dados pessoais, que vem a ser operações relacionadas ao uso dos dados pessoais, tais como: coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, comunicação, transferência, difusão ou extração. Segundo a LGPD, o tratamento de dados deve ser informado ao seu Titular e sua utilização deve ser permitida de forma livre para seu titular. Portanto, é providência obrigatória do Tomador de Serviços, ao coletar dados do TRADE, solicitar sua autorização para coleta e também, quando necessário, para outras formas de utilização, como compartilhamento de dados, informando ao Titular dados como a finalidade e tempo do tratamento, identificação do controlador dos dados pessoais, quais dados serão tratados e definição da responsabilidade de quem irá efetuar esse tratamento. Insta salientar que a LGPD só permite o tratamento de dados sem consentimento do Titular somente em situações indispensáveis e especificadas em Lei, quais sejam: a) cumprimento de obrigação legal; b) compartilhamento de dados necessários à execução de políticas públicas previstas em leis ou regulamentos; c) estudos por órgão de pesquisa, garantindo sempre que possível a anonimização; d) exercício de direitos, em contrato ou processo; e) preservação da vida e da integridade física de uma pessoa; f) tutela de saúde, em procedimentos por profissionais das áreas da saúde ou sanitária e g) prevenção a fraudes e segurança do titular.

No contrato firmado entre o TRADE e o Tomador de Serviços deve ser observado, portanto, toda a legislação que rege a proteção de dados, vez que o trânsito de dados no âmbito desta relação jurídica exige a observância da LGPD, objetivando, especialmente, proteger a privacidade e a intimidade do TRADE manifestada através de dados que serão disponibilizados ao Tomador de Serviços, assegurando o direito a Indenização em caso de violação, sem prejuízo das penalidades previstas na LGPD, por violação aos preceitos legais ali contidos.

5.4.6. DIREITO À INTIMIDADE, HONRA, IMAGEM E PROTEÇÃO CONTRA ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

A violência moral sempre existiu na história da humanidade. Quando ela passou a ser mais frequente no ambiente do trabalho passou a ser objeto de estudo específico recebendo o nome de assédio moral. A maioria dos estudiosos o classifica com elemento desagregador e degradante das condições de trabalho, mediante violência física, psicológica e social, a exemplo do que pontou Hirigoyen (2002, p. 200), ao apontar que ocorre quando “quando o diálogo é impossível e a palavra daquele que é agredido não consegue fazer-se ouvir”.

Pela própria etimologia da palavra assédio, para que sua configuração ocorra no ambiente de trabalho se exige reiteração de condutas, por intermédio de um tipo de conduta apenas ou vários tipos condutas (gestos, palavras e ações) destinadas a desestabilizar a vítima, mediante condutas ofensivas, humilhantes, constrangedoras, persecutórias destinadas a provocar o desligamento do trabalhador ou prejudicá-lo, de modo a satisfazer um sentimento de interesse pessoal ou um objetivo da organização, cujo norte impulsionador é a agressão moral, consoante esclarece Marie-France Hirigoyen sobre o conceito assédio moral no trabalho:

É toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. (HIRIGOYEN, 2002, p. 17).

Importa deixar claro que não é apenas um sentimento pessoal de antipatia por parte do ofensor para com a vítima pode gerar esse conduta. A organização, quando exige metas inalcançáveis, rigorosa disciplina, críticas ao desempenho do trabalho tornadas públicas ou uma produtividade que exige do trabalhador abdicar cada vez mais de horas de lazer e folgas que leva seu corpo à exaustão física e mental, também pratica condutas dessa natureza. O assédio moral também se configura quando ele é usado como instrumento de discriminação, quando um trabalhador é alvo de assédio moral em razão de pertencer a um grupo social “indesejável” pelo agente assediador, como uma pessoa negra, obesa, nordestina ou transexual, só para citar alguns exemplos.

Já o assédio sexual se configura por intermédio de uma conduta reiterada, não consentida, objetivando obter favores sexuais. Pode se configurar mediante promessa de obtenção de favores em caso de aceitação ou ameaça de ações retaliatórias em caso de negação, criando, assim, um ambiente de trabalho hostil e intimidatório para a vítima. Diante da liberdade sexual e possibilidade de interesse mútuo, o assédio somente se configura

quando a vítima manifesta, de forma inequívoca, seu desinteresse e contrariedade com a conduta e mesmo assim, subsiste a insistência do assediante, distinguindo-se, dessa forma, do simples flerte ou paquera, que pode se transformar em assédio, a partir da negativa e posterior insistência. No artigo “Sexual Harrassment at work: a leadership problem”, os autores australianos Mcewen, Pullen e Rodhes, esclarecem que tais práticas quando ocorrem no ambiente de trabalho contra vítima mulher, elas reproduzem práticas de liderança violentas inseridas em regimes e sistemas de desigualdade de gênero historicamente moldados:

O assédio sexual contra mulheres que se identificam ou são percebidas como pertencentes a outro grupo minoritário ocorre dentro e por meio de interseções de estruturas de poder. É, portanto, crucial compreender que, no ambiente de trabalho, essas formas de discriminação e práticas de liderança violentas estão inseridas em regimes e sistemas de desigualdade historicamente moldados, os quais produzem experiências distintas que tornam alguns de nós insignificantes (Collins, 2015) por meio da realização e implementação de “práticas, processos, ações e significados que geram e mantêm desigualdades de classe, gênero e raça dentro de organizações específicas”. (MCEWEN; PULLEN; RODHES, 2021, p. 5, tradução: Scielo Brazil).

O direito internacional tem manifestado preocupação crescente com o assédio sexual. Exemplo disso é o item 18 da Recomendação Geral n. 19 da ONU (1992) que define a conduta:

O assédio sexual inclui aqueles comportamentos determinadamente sexuais e indesejados como o contato ou insinuações físicas, comentários de índole sexual, exibição de pornografia e exigências sexuais, quer em palavras ou ações. Esta conduta pode ser humilhante e constituir um problema de saúde e de segurança (CEDAW RG 19, 1992, *on line*).

A Lei nº 10.224, de 15 de 2001 acrescentou o item “A” ao artigo 216 do Código Penal, introduzindo no ordenamento jurídico pátrio a figura típica do Assédio Sexual:

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.
Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

Apesar de o assédio sexual na legislação pátria ser definido como crime, tal tipificação não limita o conceito, permitindo que ele seja configurado de forma distinta na órbita civil ou trabalhista, devido à separação de instâncias. Nesse diapasão, o fato tipificado na conduta criminal de exigência de condição de superior hierárquico ou ascendência para o assediador não tem o condão de limitar a configuração do assédio sexual no âmbito cível ou trabalhista, como por exemplo, uma prática assediadora de alguém situado no mesmo patamar hierárquico

ou não vinculado por qualquer grau de hierarquia, como aquele praticado por um profissional terceirizado ou autônomo sem qualquer ascendência hierárquica.

A proteção constitucional contra o assédio moral/sexual não se limita às relações de trabalho subordinado. O trabalho autônomo não deixa de estar protegido desse tipo de relação nociva, pois ao prevenir o assédio moral/sexual, se busca alcançar a dignidade da pessoa humana, um dos fundamentos da Constituição Federal, de modo que a proteção contra tal conduta não pode encontrar limitação na relação jurídica travada. Não só a esfera moral do trabalhador subordinado e autônomo está protegida, mas de qualquer pessoa em qualquer relação jurídica, como família, contrato, consumidor, vizinhança, etc. Portanto, no âmbito da relação jurídica a ser firmada entre o TRADE e o Tomador de Serviços é salutar que a proteção contra o assédio seja legalmente prevista.

5.4.7. DIREITO À PONTUALIDADE NA REMUNERAÇÃO

A pontualidade da percepção da remuneração ajustada é um direito que traduz a natureza alimentar dos valores percebidos pelo trabalhador autônomo. Por encerrar no próprio conceito a condição de dependente econômico, no qual a maior de sua fonte de rendimentos advém necessidade do contrato firmado com o Tomador de Serviços, se faz necessário seja garantida em Lei a pontualidade do pagamento.

Nesse aspecto, insta salientar que nos dias atuais há diversidade de meios de pagamento, mas o que importa para que se configure a pontualidade não é que o valor monetário esteja à disposição do TRADE até o último momento do termo final previsto em contrato para pagamento, mas que permita sua utilização integral até esse momento. Um exemplo clássico é o pagamento por intermédio de depósito bancário. Se o dinheiro for disponibilizado após o expediente bancário não está garantida sua completa disposição, pois sabemos que há limitação para saque e para valores de pagamentos por meios digitais/eletrônicos fora do expediente bancário, limitação essa ainda maior no horário noturno. Assim, se não houve pontualidade, há infração contratual e podem ser previstas penalidades no próprio instrumento contratual, à luz do princípio da generalidade, que deve nortear as relações firmadas entre o TRADE e o Tomador de Serviços.

5.4.8. DIREITO À SEGURANÇA, SAÚDE E MEDICINA DO TRABALHO

O art. 196 da CF prevê que a saúde é direito de todos, direito que obviamente inclui a redução dos riscos de doenças e outros agravos à saúde:

Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doenças e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

Se a saúde é direito de todos, esse direito também alcança os trabalhadores autônomos, visto que a saúde no trabalho e a redução dos riscos de doenças e agravos a saúde são uma vertente mais ampla do direito à saúde. O parágrafo 1º do art. 19 da Lei 8.213/91 ampara essa conclusão, ao dispor que:

A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador.

Ao utilizar a palavra trabalhador, a legislação não limitou o alcance legal da expressão à relação de emprego. Ao contrário, o estendeu a qualquer trabalho humano prestado em prol de uma empresa, o que obviamente inclui o trabalhador autônomo, sobretudo o dependente economicamente, já que advém de uma única empresa a maior parte de sua fonte de sua subsistência. Aliás, o art. 8.2 da Convenção 167 da OIT prevê expressamente que os trabalhadores autônomos não estão ao desabrigo da Legislação infortunistica, como destaca Sebastião Geraldo de Oliveira (2013, p. 445 e 446-verso):

O dever de redução dos riscos no local de trabalho previsto no art. 7º, XXII, da Constituição da República, não se restringe ao trabalhador empregado, mas beneficia a todos os trabalhadores urbanos e rurais. Aliás, nesse sentido há previsão expressa do art. 8.2 da Convenção 167 da OIT: 'Quando empregadores ou trabalhadores autônomos realizarem atividades simultaneamente em uma mesma obra terão a obrigação de cooperarem na aplicação das medidas prescritas em matéria de segurança e saúde que a legislação nacional determinar'.
[...] para os acidentes ocorridos com os trabalhadores autônomos ou eventuais, em princípio, não cabe atribuir culpa ao contratante pelos riscos inerentes aos serviços contratados, salvo se ficar caracterizada a sua culpa por ter criado, por ação ou omissão, um risco adicional que gerou o acidente (ou risco alheio aos serviços contratados).

Conforme o texto expresso da Convenção 167 da OIT, citada acima e ratificada pelo Brasil pelo Decreto nº 6.271, de 22.11.2007, os contratantes dos trabalhadores autônomos podem ser responsabilizados se ficar caracterizada sua culpa, seja por ação, seja por omissão, responsabilidade essa que se configura pela inobservância das Normas Regulamentadoras (NR's), que tratam de normas relativas a segurança e saúde no trabalho, as quais são de

observância obrigatória em outras relações jurídicas que não a de emprego, conforme item 1.2.1 da NR-1:

1.2.1.1 As NR são de observância obrigatória pelas organizações e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativo, Judiciário e Ministério Público, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho.

1.2.1.2 Nos termos previstos em lei, aplica-se o disposto nas NR a outras relações jurídicas.

No entanto, conforme dispõe o texto normativo, a aplicação do disposto nas NR's a outras relações jurídicas que não a de emprego fica condicionada à previsão legal específica. Assim, embora a Constituição Federal seja clara a respeito de aplicabilidade das disposições que tratam da saúde e segurança a todas as pessoas, é de boa técnica legislativa prescrever no texto legal sua aplicabilidade, para evitar que eventual interpretação possa ocorrer em desfavor da aplicabilidade plena das NR's nas relações entre o TRADE e o Tomador de Serviços.

Muito embora a Legislação Espanhola preveja um artigo inteiro (art. 8º) destinado à prevenção dos riscos laborais, entendo necessária a mesma referência na Legislação pátria, diante da previsão expressa de aplicação das normas regulamentadoras, à luz dos princípios da simplicidade e da generalidade.

5.4.9. DIREITO À CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL

Ao prestar serviços para outrem, a pessoa dispensa uma quantidade de horas do dia para tanto. Caso isso prejudique a relação do trabalhador com sua família, suas atividades pessoais e cotidianas, lazer e projetos de vida, isso provoca o chamado Dano Existencial, o qual é passível de Indenização, se configurado. Não somente as atividades pessoais e projetos de vida do trabalhador são afetados com o excesso de jornada, mas também sua saúde. Doenças podem advir do excesso de jornada, a exemplo daquelas causadas pelo excesso de horas realizando movimentos repetitivos, hipótese em que o desencadeamento da doença pode acarretar tanto Dano Moral, quando Dano Existencial, consoante esclarece Boucinhas Filho e Alvarenga:

Quando o trabalhador é vítima de lesão por esforços repetitivos, ele não padece apenas de um dano à sua saúde, mas também de um consequente dano existencial. A razão é a seguinte: lesão por esforços repetitivos atinge o sistema músculo-esquelético da pessoa, principalmente os membros superiores; sendo assim, pode, em estágio avançado, gerar a incapacidade para diversas atividades. A lesão por esforços repetitivos decorre de uma exposição descontrolada aos fatores que a

desencadeiam, exposição essa geralmente determinada por iníquas condições de trabalho às quais o trabalhador pode ser submetido. (BOUCINHAS FILHO; ALVARENGA, 2013, p. 46).

No âmbito do contrato firmado entre o TRADE e o Tomador de Serviços, a previsão legislativa é necessária, principalmente porque pode existir ajuste sem fixação de jornada, com a contratação por serviço determinado, ou projeto. Nesse tipo de contrato, o objeto da contratação não é o trabalho em si mesmo considerado, mas o projeto. Se o contrato prever um prazo muito curto para sua conclusão, o TRADE pode ser obrigado a trabalhar em excesso de jornada, vindo a prejudicar sua saúde e projetos pessoais de vida. Caso uma situação desse tipo venha a ser submetida a juízo, imprescindível a produção da prova, para apurar se o prazo exíguo foi fixado por ajuste de vontades ou por imposição do contratante do TRADE. Prazos curtos para conclusão de serviços determinados podem importar em excesso prejudicial de jornada de trabalho e danos não apenas a saúde do trabalhador, mas também a sua existência. Nos contratos continuados, com fixação de horas de trabalho, entendo não existir limite para um número mínimo de horas contratadas, mas cabe o limite máximo de horas previsto na CF, pois é o limite estipulado pelo Legislador para o trabalho continuado. Eventual excesso deve ser remunerado, conforme os termos do contrato.

5.4.10. DIREITOS INERENTES À SEGURIDADE SOCIAL

O profissional autônomo é segurado obrigatório da Previdência Social, na forma da alínea “h” do artigo 11, V, da lei 8.213/91. No entanto, a disposição legal ali contida não contempla o TRADE, pois se refere ao profissional que exerce atividade por conta própria, ao passo que esse profissional exerce atividade por conta alheia, embora sem vínculo de emprego. Dessa forma, a inclusão do TRADE na previdência necessitaria de alteração legal da Lei de Benefícios da Previdência Social, o que seria aconselhável no capítulo reservado à disposições finais do Projeto de Lei a ser editado, por se tratar de alteração legal em Lei diversa. Será sugerido que o TRADE seja considerado contribuinte individual, pois sendo uma espécie de trabalhador autônomo, não se justificaria que tivesse um tratamento jurídico distinto daquele profissional.

Essa classificação do TRADE em contribuinte individual é uma tendência legislativa já verificada na edição da Lei nº 13.640/2018, que considerou o profissional transportador privado individual de passageiros, especialmente aqueles intermediados por plataformas digitais, como contribuintes individuais, consoante destacam Almeida e Mariscal (2002, p. 99):

Mais recentemente, o Congresso Nacional aprovou a Lei nº 13.640/2018, regulamentando o transporte remunerado privado individual de passageiros, especialmente aquele transporte intermediado por plataformas digitais (aplicativos), e, muito embora as discussões durante a tramitação do projeto estivessem voltadas para a questão da concorrência com a atividade desempenhada pelos taxistas, o inciso III do parágrafo único do art. 11-A, prevê a “exigência de inscrição do motorista como contribuinte individual no Instituto Nacional de Seguridade Social” (INSS). Portanto, ao enquadrar os motoristas de aplicativos como contribuintes individuais, o legislador, a *contrario sensu*, está afastando a sua condição de empregado de tais empresas.

Os direitos previstos para o contribuinte individual são: aposentadoria (comum ou por invalidez); auxílio-doença; auxílio-acidente salário-família; licença-maternidade; licença-paternidade; pensão por morte e auxílio-reclusão para os dependentes.

5.4.11. DIREITOS A LICENÇAS, REMUNERADAS OU NÃO

As licenças são fundamentais para que o trabalhador conciliar seu trabalho remunerado com as responsabilidades familiares e pessoais. Elas permitem, por exemplo, que trabalhadores e trabalhadoras se ausentem do trabalho para cuidar de uma emergência familiar, uma necessidade momentânea e inconciliável com o trabalho ou até mesmo para exercer um dever legal exigido que lhe for exigido no mesmo horário de trabalho. Nesse passo, regras que permitem se afastar para cumprir deveres familiares, sem que isso acarretar necessariamente uma rescisão contratual, são importantes para a qualidade de vida. (OIT, 2009, p. 1).

No âmbito previdenciário, o auxílio-doença e as licenças maternidade e paternidade exigem o afastamento obrigatório das atividades profissionais. Durante o período de afastamento, é pago um salário de benefício pela Autarquia Previdenciária. Esses direitos também devem ser assegurados ao TRADE, hipótese em que a relação contratual deverá ser suspensão, sem pagamento de remuneração por parte do Tomador de Serviços.

Além das licenças de natureza previdenciária, nada impede, que no âmbito da liberdade de contratar, as partes ajustem licenças para situações específicas, não relacionadas àquelas previstas na Legislação Previdenciária, remuneradas ou não, sendo a possibilidade de ajuste nesse sentido, de forma genérica na legislação, uma garantia de segurança jurídica para as partes assim procederem.

Embora no âmbito da relação de emprego no Brasil se prevejam licenças específicas, a exemplo de licença maternidade, licença paternidade, licença para casamento, licença luto, licença militar e licença médica, em atenção ao princípio da liberdade de contratar e da

simplicidade, é importante que deixe a critério das partes regularem não apenas quais licenças são necessárias serem reguladas e quais os efeitos contratuais entre elas.

5.4.12. DIREITO À CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL, TREINAMENTO E ATUALIZAÇÃO DE CONHECIMENTOS

Conforme Chiavenato (1999, p.295) pode-se definir o treinamento da seguinte forma:

Treinamento é o processo de desenvolver qualidades nos recursos humanos para habilitá-los a serem mais produtivos e contribuir melhor para o alcance dos objetivos organizacionais. O propósito do treinamento é aumentar a produtividade dos indivíduos em seus cargos, influenciando seus comportamentos.

O treinamento desenvolve e capacita pessoas para o desenvolvimento de novas habilidades, soluções, ideias e conceitos. Quando esse treinamento se dá no âmbito profissional, se denomina Capacitação técnico-profissional, cuja finalidade é aperfeiçoar conhecimentos técnicos para que possa atuar com maior possibilidade de competição no mercado de trabalho. Assim esclarece Lacombe (2005, p.319), ao definir capacitação-técnica-profissional como aquela destinada ao aperfeiçoamento profissional em assuntos técnicos.

A palavra capacitação tem sido cada vez mais usada em referência ao treinamento, pois englobar em si um conceito mais amplo do que o mero treinamento, incluindo habilidades como liderança e capacidade para enfrentar atribuições mais complexas, como mencionado por Dutra (2002, p. 130):

O desenvolvimento de profissional pode ser entendido como o aumento da capacidade da pessoa em agregar valor para a organização. A maior capacidade das pessoas em agregar valor para a organização. A maior capacidade das pessoas em agregar valor está ligada à capacidade da pessoa em lidar com atribuições e responsabilidades de maior complexidade.

Nos dias atuais o treinamento e aperfeiçoamento profissional é muito importante para a prática profissional. A velocidade da informação atual agrega novos conceitos, tecnologias e tendências ao conhecimento atual de forma muito rápida. Por isso, é importante que seja assegurado ao TRADE esse direito de forma expressa em seu Estatuto Profissional.

Por força do princípio da generalidade e da autonomia contratual, a nova Lei não deve tecer detalhes sobre as formas e modos de treinamento nem sobre seus efeitos em relação ao contrato. Desse modo, vai ficar ao livre alvedrio das partes definir quais treinamentos e cursos serão permitidos à luz do princípio da liberdade contratual, se haverá custeio parcial ou total

por parte do Tomador de Serviços, se haverá suspensão do contrato durante sua realização, qual horário será permitido, qual carga horária e demais detalhes necessários a sua realização e seus efeitos no contrato firmado entre o TRADE e o Tomador de Serviços.

5.4.13. DIREITO À MUDANÇA DE FUNÇÃO, MUDANÇA DE LOTAÇÃO E REABILITAÇÃO PROFISSIONAL

A reabilitação profissional é um direito assegurado pela Previdência Social. A reabilitação profissional visa proporcionar aos segurados incapacitados parcial, ou totalmente para o trabalho e às pessoas portadoras de deficiência, em caráter obrigatório, independentemente de carência, os meios indicados para proporcionar o reingresso no mercado de trabalho. É uma etapa obrigatória antes do retorno do trabalho do trabalhador afastado pela previdência social que ficou com sequelas decorrentes de uma doença ou acidente, comum ou do trabalho. Como o TRADE será segurado obrigatório da Previdência Social, terá assegurado esse direito pelas Leis da Previdência Social.

É possível que por dificuldades de adaptação com colegas, barreiras geográficas, dificuldades de locomoção para o trabalho, suspeita de vítima de assédio moral/sexual, o trabalhador esteja em situação de desconforto ou degradação das condições de trabalho. Nesse caso, se for possível uma realocação para outra Unidade Empresarial (se possível e disponível), deve ser preferível à rescisão contratual, face ao princípio da continuidade.

5.4.14. POSSIBILIDADE DE AJUSTES DE OUTROS DIREITOS

A possibilidade de ajustar direitos específicos à uma categoria profissional resta assegurada na proposta legislativa em um dos dispositivos. À luz dos princípios da generalidade, máxima abstração e liberdade de contratar não são nominados na proposta legislativa quais direitos serão passíveis de negociação, no entanto, remanescem as regras gerais para configuração de qualquer negócio jurídico no âmbito do direito comum, quais sejam agente capaz, objeto lícito, possível, determinado ou determinável e forma prescrita ou não proibida por Lei (CC, art. 104). Com efeito, não é possível firmar um contrato nessas bases para cometimento de crimes, tampouco ter objeto indeterminado, como por exemplo, fazer trabalho de qualquer natureza. Além disso, os contratantes devem estar em pleno gozo das capacidades civis.

A técnica de indeterminação legal permite às partes negociar uma variada extensão de direitos. Podem ser negociados direitos econômicos, licenças, afastamentos, benefícios

econômicos, interrupções e suspensões contratuais. Os limites, nesse caso, são dados pela Lei e pela Constituição Federal. É amplo o espectro de direitos negociáveis. Pode ser negociado, por exemplo, auxílios alimentação, deslocamento, moradia e creche, licença para capacitação e para assuntos particulares, com remuneração, sem remuneração, licenças gestante, adoção, lactante, dentre inúmeros outros.

5.4.15. VEDAÇÃO AO TRABALHO DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES

A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2009, p. 4) ao traçar sua política para o trabalho infantil dividiu-a em dois desígnios. O principal é a efetiva abolição do trabalho de criança e do adolescente, mediante a adoção de ações jurídicas, sociais e econômicas. A segunda finalidade é a proteção de crianças e adolescente que trabalham enquanto a abolição efetiva não vem. Busca-se assim que o trabalho do menor se dê, por exemplo, em número reduzido de horas, com melhores salários, em condições menos perigosas e insalubres. Estimula-se, ainda, proporcionar às crianças trabalhadoras facilidades de bem-estar e de serviços, de modo que possam dispor de níveis mínimos de educação, alimentação e saúde.

Embora a Constituição Federal seja explícita quanto ao trabalho de menores, considerados na legislação brasileira divididos entre crianças e adolescentes, é necessária a explicitação, ainda que em igual teor à CF, para deixar clara as condições em que menor e adolescente pode trabalhar na condição de trabalhador economicamente dependente. Além do mais, o lugar adequado na Legislação seria como parágrafo no capítulo referente aos direitos, uma vez que se trata de restrição ao trabalho, com vistas a assegurar o direito à segurança e saúde do trabalho dos menores.

Não há necessidade de alteração constitucional, mas como se trata de uma Legislação nova, é importante que seja previsto na Legislação a vedação de o trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, na condição de trabalhador economicamente dependente, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos, bem como a manutenção da competência do Juizado da Infância e do Adolescente para a prestação de serviços de crianças e adolescentes em espetáculos, desfiles e apresentação de natureza cultural e artística, na condição de trabalhador economicamente dependente.

5.4.16. COMPILAÇÃO DE DIREITOS

Feita a análise dos direitos mínimos indispensáveis na relação jurídica que regularia o

trabalho autônomo economicamente dependente, propõe-se a seguinte discriminação de direitos na Lei em referência:

Regime Profissional do trabalhador autônomo economicamente dependente

CAPÍTULO IV

Direitos individuais profissionais.

Art. 11. Sem prejuízo dos direitos assegurados em contrato, acordo coletivo, convenção coletiva de trabalho ou Acordo Macro Global, os trabalhadores autônomos economicamente dependentes têm direito ao exercício dos direitos fundamentais e das garantias individuais e coletivas assegurados na Constituição Federal e nos tratados e acordos internacionais ratificados pela República Federativa do Brasil sobre a matéria, observado o disposto na sua regulamentação específica, se houver, a exemplo daqueles abaixo transcritos:

- a) Livre exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer;
- b) Direito de propriedade sobre criação intelectual, artística, científica e de comunicação, bem como aproveitamento econômico de suas obras, direito de alienação e cessão temporária ou definitiva;
- c) Direito a participações individuais em obras coletivas e à reprodução da imagem e voz humanas, inclusive nas atividades desportivas;
- d) Direito de privilégio temporário para utilização de inventos industriais, bem como proteção às criações industriais, à propriedade das marcas, direito de alienação e cessão temporária ou definitiva;
- c) Igualdade perante a lei e não discriminação, em razão do local de nascimento, raça ou origem étnica, sexo, estado civil, religião, convicções pessoais filosóficas, sociais, políticas e ideológicas, deficiência, idade, orientação sexual, necessidade especial, condição social ou qualquer outra forma de discriminação direta ou indireta;
- d) Acesso a informação e proteção dos dados de natureza pessoal;
- e) Direito a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem, proteção ao assédio moral, assédio sexual ou em razão de qual outra circunstância ou condição pessoal ou social, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;
- f) Direito à percepção pontual da retribuição econômica acordada pelo exercício profissional da sua atividade;
- g) Direito à segurança, saúde e medicina do trabalho, e observância de sua regulamentação, prevista nas Normas Regulamentadoras;
- h) Direito à conciliação da sua atividade profissional com a vida pessoal e familiar;
- i) Direito inerentes à seguridade social;
- j) Direito à licenças, remuneradas ou não, contratualmente ajustadas e a afastamentos e licenças previstas na Lei de Seguridade Social;
- k) Direito à capacitação profissional, treinamento e atualização de conhecimentos técnicos para exercício da atividade;
- l) Direito à mudança de função, mudança de lotação e readaptação profissional, especialmente quando recomendado por motivos clínicos, psicológicos, psiquiátricos e/ou relacionados a situações que possam ensejar práticas de assédio moral, sexual ou de qualquer outra natureza, devidamente justificadas;
- m) Quaisquer outros que derivem dos contratos celebrados pelas partes.

§1º é proibido o trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, na condição de trabalhador economicamente dependente, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

§2º A prestação de serviços de crianças e adolescentes em espetáculos, desfiles e apresentação de natureza cultural e artística, na condição de trabalhador economicamente dependente, depende da concessão prévia de Alvará pelo Juizado da Infância e Adolescente correspondente. (ANEXO 1, pp. 7-9).

Foi utilizada a técnica de enumerar os direitos, estipulando um rol não taxativo, com possibilidade de ampliação de direitos, seja por negociação individual ou coletiva, local, nacional ou Internacional (via Acordo Macro Global).

A técnica utilizada foi de utilizar uma linguagem simples, de fácil compreensão, sem se ater a conceituações legais, de modo a permitir que seu conteúdo e alcance sejam delimitados pelas partes e interpretados pela doutrina e jurisprudência.

A utilização de termos genéricos foi utilizada como base para redação dos termos, à luz do princípio da máxima abstração.

Finalmente, foi observada a compatibilidade entre a condição de trabalhador autônomo economicamente dependente e os direitos a ele atribuídos.

5.5. DEVERES PROFISSIONAIS DO TRADE

A legislação espanhola prevê artigos específicos para os chamados deveres profissionais básicos:

Artigo 5. Deveres profissionais básicos.

As obrigações profissionais básicas dos trabalhadores independentes são as seguintes:

- a) Cumprir as obrigações decorrentes dos contratos por eles celebrados, nos termos dos mesmos, e com as consequências que, segundo a sua natureza, sejam conformes à boa fé, aos usos e à lei.
- b) Cumprir as obrigações em matéria de segurança e saúde no trabalho que a lei ou os contratos que tenham subscrito lhes imponham, bem como seguir as normas de carácter coletivo derivadas do lugar de prestação de serviços.
- c) Inscrever-se, comunicar as altas e baixas e contribuir para o regime da Segurança Social nos termos previstos na legislação correspondente.
- d) Cumprir as obrigações fiscais e tributárias estabelecidas legalmente.
- e) Cumprir quaisquer outras obrigações decorrentes da legislação aplicável.
- f) Cumprir com as normas deontológicas aplicáveis à profissão. (ANEXO 3, pp 14-15, tradução nossa).

O rol de obrigações previstas na Legislação Espanhola é totalmente compatível com a Legislação Brasileira, senão vejamos.

As obrigações constantes dos contratos devem ser cumpridas, desde que obviamente observem a Lei e a boa-fé. Essa disposição legislativa muito semelhante consta no artigo 420 do Código Civil pátrio:

Art. 422. Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.

O §2º do art. 4º da proposta legislativa garante a aplicação da legislação comum aos contratos firmados pelo TRADE e Tomador de Serviços, sendo desnecessário transcrever os termos da Legislação civil para a novel legislação. Suficiente, dessa forma, o conteúdo indicado na Lei Espanhola, com pequenas adaptações de texto, para adequação aos termos nacionais.

A alínea “b” do artigo 5º não diverge da obrigação legal contida na Legislação Brasileira em relação à relação de emprego. Como foi proposta a extensão da legislação normativa ao trabalhador autônomo economicamente dependente nos mesmos moldes (alínea “g” do art. 6º da proposta legislativa), é de rigor a extensão da obrigação de respeitar as normas de segurança, higiene e medicina do trabalho a ambas as partes.

No Brasil, a empresa tem acesso às decisões administrativas de benefícios requeridos por seus empregados, no entanto, esse direito não alcança informações sigilosas (art. 76-B do Decreto nº 3.048). Desse modo, em eventual regulação quanto ao TRADE, entendo que dispositivo semelhante já existente quanto à relação de emprego deve ser previsto, sem prejuízo de regulação similar àquela prevista na Lei Espanhola.

Não há qualquer óbice quanto ao TRADE observar as obrigações legais, contratuais e tributárias e deontológicas em eventual regulação no Brasil, ao contrário, há perfeita compatibilidade com a Legislação Nacional, razão pela qual propomos a utilização integral no Brasil, salvo apenas algumas adaptações de redação e a retirada da palavra “básicos”, porque na medida em se estabelece o dever de cumprir as obrigações legais, fiscais, deontológicas e contratuais há exaurimento do conteúdo contratual.

Assim, propõe-se a seguinte regulação para as obrigações dos trabalhadores o seguinte:

CAPÍTULO V

Obrigações profissionais.

Art. 12. As obrigações profissionais dos trabalhadores autônomos economicamente dependentes são as seguintes:

- a) Cumprir as obrigações decorrentes dos contratos por eles celebrados, nos seus estritos termos e guardar na contratação, execução e conclusão do contrato, os princípios de probidade e boa-fé;
- b) Cumprir as obrigações em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho que a lei, acordo ou convenção coletiva, marco global, normas regulamentadoras ou contratos que tenham subscrito lhes imponham, bem como seguir as normas dessa natureza previstas em norma interna ou ordem de serviço do Tomador de Serviços;
- c) Inscrever-se, como segurado obrigatório da previdência social, bem como comunicar concessão de licenças, afastamentos e benefícios concedidos pelo Órgão competente da Previdência Social, sem prejuízo de acompanhamento pelo Tomador de Serviços, na forma estabelecida em ato do INSS;
- d) Cumprir as obrigações tributárias previstas em Lei;
- e) Cumprir com as normas deontológicas aplicáveis à profissão;

f) Cumprir quaisquer outras obrigações decorrentes da legislação aplicável. (ANEXO 1, pp. 7-9).

O rol de obrigações e de direitos contempla o regime individual do contrato firmado entre o TRADE e o Tomador de Serviços. O respeito ao contrato e à Lei são as principais obrigações contratuais, porém a novel legislação destaca algumas obrigações relevantes, como o respeito às normas de segurança e saúde do trabalho e a obrigação de cumprir as obrigações tributárias, que inclui, obviamente, recolher a contribuição previdenciária, obrigação fundamental para o TRADE fazer jus aos direitos previstos na Lei de Seguridade Social. Importante destacar que os contratos dessa natureza não podem ser negociados apenas individualmente, mas também podem ser firmados, negociados e fiscalizados de forma coletiva, como veremos na sequência.

5.6. DIREITOS COLETIVOS DO TRADE

A Legislação Espanhola não limita a assegurar direitos e obrigações na órbita individual, mas também na seara coletiva, os quais podem assegurar a uniformização de direitos e obrigações negociáveis a toda uma categoria profissional ou econômica, sendo de todo conveniente sua previsão legislativa, inclusive a possibilidade de sindicalização e direitos sindicais, para que estes direitos fiquem a salvo de pressões e tenham a possibilidade de defesa, para sua efetividade e plena eficácia.

O Estatuto do trabalho autônomo espanhol prevê as disposições de direito coletivo em três artigos (artigos 20, 21 e 22 – Anexo 3, tradução nossa, pp. 22-24). Esses artigos tratam dos aspectos relacionados associação de trabalhadores independentes, suas finalidades institucionais, requisitos para constituição e atuação dessas associações e a instituição e regulamentação do Conselho do Trabalho Autônomo.

Em relação aos Conselhos de Trabalho, que diz respeito à administração colegiada da administração das questões alusivas ao trabalho autônomo, porque isso diz respeito a política interna da administração pública, que pode optar por um modelo diferente. Além disso, não convém a Lei destinada a regular o trabalho em si adentrar em aspectos administrativos da fiscalização e definir modelos de governança.

O direito a livre associação está diretamente previsto na Constituição Federal em pelo menos 3 incisos do artigo 5º, quais sejam: a liberdade de criação de associações (inciso XVIII), a liberdade de adesão às associações já existentes (inciso XVII) e a vedação de sua extinção compulsória, salvo por decisão judicial transitada em julgado (inciso XIX), enquanto

o inciso XX assegura a liberdade de não associar-se e garante que ninguém será compelido a permanecer associado. Com efeito, todos esses dispositivos legais se aplicam ao direito de associação e sindicalização dos trabalhadores autônomos, os quais são ferramentas importantes para a melhoria da sua condição social, como destaca Marcelo Freire Gonçalves em sua tese de Doutorado, ao apontar a via da negociação coletiva como um caminho para a melhoria das condições de trabalho:

O inciso XXVI do art. 7º da Constituição Federal procurou no âmbito constitucional corrigir essa tendência. A norma constitucional pretendeu em sintonia com o escopo do direito do trabalho estimular o desenvolvimento de outras fontes criadoras do direito.

Ao mesmo tempo, a norma coletiva pretendeu em sintonia com o escopo do direito do trabalho estimular o desenvolvimento de outras fontes criadoras do direito.

Ao mesmo tempo, a norma coletiva ao prestigiar a via negocial coletiva reduz, consideravelmente, o desequilíbrio ontológico entre empregador e empregado, considerado individualmente.

Através das convenções e dos acordos coletivos de trabalho, o trabalhador representado pela entidade sindical tem melhores condições de discutir com o complexo empresarial as condições de trabalho.

Sem dúvida alguma, a evolução das condições de trabalho não depende apenas da vontade absoluta do legislador por meio da positivação de direitos. O sucesso da harmonização entre capital e o trabalho, viabilizando o crescimento econômico paralelamente à melhoria das condições de trabalho dos empregados, depende, em grande parte, do amadurecimento das entidades sindicais. (GONÇALVES, 2012, pp. 73-74).

Não se pode olvidar que a própria CLT já garante o direito de livre associação e defesa dos interesses ao profissional autônomo. Em relação à estrutura sindical, não é possível dar uma estrutura sindical específica distinta daquela existente. Desse modo, conveniente se aplicar a proposta legislativa prevista no §3º do art. 4º da Lei sugerida, ou seja, determinar a aplicação da Legislação Trabalhista quanto à estrutura sindical para defesa dos interesses do TRADE.

Em relação aos direitos sindicais garantidos, o fato de que o TRADE pode ser contratado por serviço específico ou parte deste, os dirigentes sindicais de Sindicatos de Trabalhadores autônomos não podem ser portadores de Estabilidade, porque seu contrato cessa de pleno direito quando concluído o serviço. Desse modo, a indicação de dirigentes sindicais que defendam o trabalhador economicamente dependente só pode recair sobre aquele que seja contratado para serviço continuado, a qual requer modificações em Legislação diversa, que por questão de técnica legislativa, se propõe que seja incluído em capítulo destinado a disposições gerais.

À luz do princípio da simplicidade, se propõe que os direitos coletivos sejam dispostos por enumeração, deixando para outras fontes do direito dar a extensão dos seus conteúdos, a exemplo do que foi feito em relação aos direitos individuais, mantendo a mesma técnica legislativa.

Desse modo, sugere-se como normatização dos direitos coletivos profissionais a seguinte redação:

CAPÍTULO VI

Direitos coletivos profissionais.

Art. 13. São assegurados direitos coletivos aos trabalhadores autônomos economicamente dependentes, nos termos seguintes:

- a) é plena a liberdade de associação e sindicalização para fins lícitos, nos termos legais, vedada a de caráter paramilitar;
- b) a criação de associações de trabalhadores autônomos economicamente dependentes e, na forma da lei, a de cooperativas independem de autorização, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento;
- c) as entidades associativas, quando expressamente autorizadas, têm legitimidade para representar seus filiados judicial ou extrajudicialmente e as entidades sindicais representam seus integrantes, independente de filiação, para defesa de seus interesses, inclusive em questões judiciais ou administrativas;
- d) a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato de trabalhadores autônomos economicamente dependentes, ressalvado o registro no órgão competente, para fins de análise do princípio da unicidade sindical, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;
- e) é vedada a criação de mais de uma organização sindical representantes de trabalhadores economicamente dependentes, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;
- f) a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;
- d) ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado a associação ou sindicato;
- e) reconhecimento das convenções, acordos coletivos de trabalho e acordos macros globais;
- f) é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho e facultativa a participação das associações;
- g) o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;
- h) é vedada a dispensa de trabalhador economicamente dependente contratado para serviços continuados sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.
- i) é assegurada a participação dos trabalhadores economicamente dependentes e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação.

§1º Somente podem se candidatar a cargo de direção ou representação sindical trabalhadores economicamente dependentes que tenham sido contratados para serviços continuados.

§ 2º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores economicamente dependentes decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender, nos termos e limites definidos em lei específica,

sendo-lhes aplicável a legislação pertinente aos trabalhadores contratados via relação de emprego, em caso de omissão legislativa.

§ 3º Aplica-se aos trabalhadores economicamente dependente, no que couber, o disposto no título IV-A da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017, que trata da representação de empregados e no título V da CLT, que trata da Organização Sindical, observando-se a substituição da palavra empregado por trabalhador economicamente dependente e a substituição da palavra empregador, por Tomador de Serviços, para fins de sua aplicação. (ANEXO 1, pp. 1-11).

A divisão entre direitos, obrigações, direitos individuais e coletivos encerram o arcabouço normativo sugerido ao regime básico de direitos e obriga do trabalhador economicamente dependente. Na sequência, veremos atividades profissionais já existentes no Brasil, que embora ainda não normatizadas como tais, poderiam ser consideradas como pertencentes a esse novo regime.

5.7. SUSPENSÃO E INTERRUPÇÃO CONTRATUAL

As disposições da Legislação Espanhola a respeito são as seguintes:

Artigo 16º. Interrupções justificadas da atividade profissional.

1. Consideram-se motivos devidamente justificados de interrupção da atividade por parte do trabalhador economicamente dependente:

- a) Mediante acordo mútuo das partes.
- b) A necessidade de atender responsabilidades familiares urgentes, sobrevindas e imprevisíveis.
- c) O risco grave e iminente para a vida ou a saúde do trabalhador independente, tal como previsto no nº 7 do artigo 8º da presente lei.
- d) Incapacidade temporária, nascimento, adoção, guarda com fins de adoção ou acolhida familiar.
- e) Risco durante a gravidez e risco durante a amamentação natural de uma criança menor de 9 meses.
- f) A situação de violência de género, para que a trabalhadora independente economicamente dependente torne efetiva a sua proteção ou o seu direito à assistência social integral.
- g) Força maior.

2. Podem ser fixados por contrato ou acordo de interesse profissional outros motivos justificados de interrupção da atividade profissional.

3. As causas de interrupção da atividade previstas nos números anteriores não podem fundamentar a extinção contratual por vontade do cliente prevista no nº 1, alínea f, do artigo anterior, Sem prejuízo de outros efeitos que possam ser acordados entre as partes nesses casos. Se o cliente considerar o contrato extinto, tal fato será considerado uma falta de justificação para efeitos do n.º 3 do artigo anterior.

Todavia, quando, nos casos referidos nas alíneas d, e) e g) do nº 1, a interrupção causar um prejuízo importante ao cliente que paralise ou perturbe o normal desenvolvimento da sua atividade, pode considerar-se justificada a cessação do contrato, para efeitos da alínea f do nº 1 do artigo anterior.

Os casos de nascimento, adoção, guarda com fins de adoção, acolhida familiar, e risco durante a gravidez e a amamentação natural de um menor de 9 meses, referidos no nº 1, alíneas d e e, do presente artigo, são isentos do disposto no parágrafo anterior se o trabalhador economicamente independente mantiver a atividade em conformidade com o nº 2, alínea a, do artigo 11º. (ANEXO 3, pp. 20-21, tradução nossa).

A Legislação Espanhola não faz distinção entre suspensão e extinção do contrato de trabalho, tratando apenas da interrupção.

No ordenamento jurídico nacional, tal distinção faz sentido no tocante ao empregado, na medida em que diferencia situações em que permanece ou não a cargo do empregador a obrigação do trabalhador em pagar salários, ainda que o empregado deixe temporariamente de serviços. Exemplo de hipótese de suspensão do contrato de trabalho é a licença médica, pois se concedida até 15 dias, a obrigação de pagar os salários é do empregador e se superior a 15 dias cessa tal obrigação para obrigação e surge para a Previdência Social a obrigação de pagar o salário-de-benefício e o contrato de trabalho é suspenso. O entendimento de que a suspensão do contrato de trabalho acarreta para o empregador a dispensa do empregador de pagar salários decorre da interpretação do art. 476 da CLT que equipara uma hipótese de suspensão do contrato de trabalho (afastamento previdenciário) à licença não remunerada:

Art. 476 - Em caso de seguro-doença ou auxílio-enfermidade, o empregado é considerado em licença não remunerada, durante o prazo desse benefício.

No caso da Lei que se pretende editar, é recomendável prever hipóteses de suspensão contratual, uma vez que as hipóteses de suspensão do contrato de trabalho previstas no ordenamento jurídico pátrio que são plenamente compatíveis com o contrato que ora se pretende regular. Em relação a interrupção contratual, é mais adequado em relação a novel legislação seguir a mesma técnica adotada pela Legislação da Espanha, vez que cabe as partes definirem seus efeitos financeiros. À luz do princípio da simplicidade, cabe definir apenas as hipóteses em que o contrato é interrompido, mas não seus efeitos, a exemplo do que ocorre com a Legislação Espanhola.

Passemos à análise das hipóteses de suspensão na Legislação pátria e sua compatibilidade (ou não), com a Legislação que regerá o trabalho economicamente dependente.

A hipótese de suspensão disciplinar (art. 474 da CLT) não se aplica ao trabalhador economicamente dependente, pois este trabalhador não se submete ao poder disciplinar do Tomador de Serviços, haja vista que um dos princípios desses contratos é da máxima autonomia do TRADE, de modo que é incompatível com tal princípio o regime disciplinar.

A aposentadoria por invalidez é compatível com a novel legislação, pois apesar de a aposentadoria ser causa de extinção do contrato de trabalho, ela só é tornada definitiva após o decurso do prazo fixado pelas Leis da Previdência Social para tanto.

A possibilidade de Prisão temporária ou preventiva também é compatível com o instituto da suspensão contratual, visto que ao ser privado da liberdade, seja temporariamente, mediante prazo certo, seja preventivamente, mediante prazo indefinido, a pessoa fica impossibilitado de dar cumprimento ao contrato ou qualquer outra obrigação assumida na órbita civil.

A Lei Brasileira cita exigência do serviço militar prevista na Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 como hipótese de suspensão do contrato de trabalho (art. 472 da CLT), a qual não consta na Legislação Espanhola, mas é importante que conste na novel Legislação, uma vez que há obrigatoriedade legal de serviço militar obrigatório no Brasil.

O exercício de Mandato Sindical ou Associativo também importa suspensão do contrato, porque apesar de ter Estabilidade, por corolário constitucional, se trata de profissional autônomo, cuja remuneração depende da efetiva realização de serviços. Eventual remuneração, no caso, deve ficar da Entidade Sindical ou Associativa, salvo ajuste contratual em sentido contrário.

Outra hipótese de suspensão do contrato de trabalho na CLT é a realização de curso profissional. Tal hipótese, em uma regulação jurídica do TRADE, tal qual a realização de treinamento, é recomendável que sejam consideradas hipóteses de interrupção, cujos efeitos financeiros ficam ao alvedrio das partes, em razão da diversidade enorme de situações de treinamento e cursos, cujas necessidades são diversas, a depender das diferentes categorias profissionais. Aliás, é bom que se frise que a própria Lei que instituiu essa forma de suspensão do contrato de trabalho permitiu que as partes regulassem efeitos financeiros (§3º do art. 461-A da CLT), de modo que até mesmo no curso da relação de emprego não há clara hipótese de suspensão contratual.

Greve é a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador, cabendo aos trabalhadores decidir os interesses através dos quais ele busca defender com o movimento paredista. A greve é hipótese de suspensão do contrato de trabalho, por determinação expressa legal (art. 7º da Lei nº 7.783/1989):

Art. 7º Observadas as condições previstas nesta Lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho.

Dessa feita, é importante constar essa hipótese na Lei de regulação da TRADE como hipótese de suspensão do contrato, uma vez que o movimento paredista busca alcançar

melhores condições de trabalho. Para manter a coerência com o ordenamento jurídico pátrio, seu principal efeito jurídico – a suspensão do contrato – deve ser o mesmo.

À luz do princípio da autonomia das partes, as hipóteses de interrupção do contrato devem ser enumeradas ao mínimo possível, para que as partes possam prever casos que atendam suas peculiaridades. Além do mais, ao contrário do contrato de trabalho, no regime de trabalho autônomo não há obrigatoriedade de pagamento nas hipóteses de interrupção da execução, devido à natureza autônoma do trabalho, mas isso não impede que as partes acordem de modo diverso, prevendo hipóteses em que não haja prestação de serviço, mas haja pagamento, ainda que em montante inferior ao valor que seria pago se não houvesse interrupção do contrato. Nessa linha de entendimento, a Legislação Espanhola segue o padrão mais adequado a uma futura legislação nacional, em razão da maior generalidade e abstração, em relação à legislação nacional, mais exaustiva a respeito.

Assim, propõe-se que a Legislação de regência tenha dois artigos a esse respeito. Um prevendo hipóteses suspensão do contrato, com os seus já conhecidos efeitos no âmbito trabalhista, o principal deles, a suspensão do pagamento e outro prevendo hipóteses justificadas de interrupção do contrato sem exauri-las, a exemplo do que previu a Legislação Espanhola, deixando que os efeitos da interrupção justificada do contrato seja regulado pelas partes, de modo individual ou coletivo.

Passamos à análise das hipóteses de interrupção previstas na Legislação da Espanha.

A primeira hipótese – acordo entre as partes – é cláusula geral e nela cabem todas as hipóteses previstas pelas partes, por intermédio de contrato individual, acordo ou convenção coletiva de trabalho e acordo macro global. Previsão idêntica na Legislação Nacional é salutar, pois está de acordo com os princípios propostos para a Legislação.

A possibilidade de atender responsabilidades familiares urgentes, sobrevindas e imprevisíveis, inexistente no ordenamento jurídico está totalmente de acordo com o princípio da generalidade ou máxima abstração, já que permite que uma diversidade de situações impossíveis de prever antes da edição da Lei possa ser enquadrada nesse artigo, como por exemplo, acidente de trânsito ou doença de familiar que necessite de tratamento emergencial.

Os casos de nascimento, adoção ou guarda, bem como acidente e doença do trabalho estão previstos na Lei de Previdência Social e devem ser objeto de modificação nesta Lei para contemplar de forma específica o trabalhador economicamente dependente, as deverão ser contempladas na Lei como hipóteses de suspensão do contrato de trabalho.

As hipóteses referentes à violência de gênero e risco durante a gravidez e risco durante a amamentação natural de uma criança menor de 9 meses são situações muitas específicas e podem ser previstas pelas partes de forma específica em seus respectivos contratos, além do que tais hipóteses podem ser contempladas na forma mais abstrata referida no inciso anterior, que possibilita a interrupção justificada para atender responsabilidades familiares urgentes, sobrevindas e imprevisíveis.

O risco grave e iminente para a vida ou a saúde do trabalhador independente é medida importante e que proponho seja mantida integralmente. Podem existir situações em que a realização do trabalho pode implicar risco iminente e grave a saúde do trabalhador, como, por exemplo, contaminação acidental no local de trabalho ou falta de equipamentos de proteção individual contra doenças endêmicas. Nesse caso, a Lei deve permitir que o trabalhador imediatamente cesse a atividade até que o risco à vida ou a saúde seja afastado. Devido à relevância da situação, propomos que seja incorporado integralmente na Legislação Nacional.

A cláusula geral que dá ampla liberdade contratual às partes fixarem hipóteses de interrupção justificada do contrato, além daquelas previstas na Legislação, é plenamente compatível com o princípio da liberdade contratual, que assegura às partes a liberdade para contemplar as hipóteses concretas e específicas que asseguram tal direito, deixando para legislação hipóteses mais gerais e abstratas, à luz do princípio da generalidade.

É importante que a legislação preveja caso fortuito ou força maior, genericamente considerados, assim como previstos na Lei Espanhola, pela imprevisibilidade de situações que podem ocorrer e não são passíveis de descrição de antemão. Cite-se, como exemplo, uma enchente de grandes proporções na cidade ou pane temporária no provedor de Internet ou falta de energia elétrica (nos trabalhos em que a Internet ou falta de energia elétrica são imprescindíveis à sua realização).

Causas de interrupção do contrato não levam de imediato à extinção do contrato de trabalho enquanto elas existirem, pois são institutos incompatíveis entre si, mas podem levar a extinção do contrato, pois se trata de contrato de autônomo e o Tomador de Serviços, no qual o objeto da prestação é o serviço em si e a impossibilidade de cumprimento do contrato, por mais nobre que seja a circunstância, como por exemplo, cuidados com um familiar idoso, impede o prosseguimento do contrato. Em casos tais, o Tomador de Serviços pode extinguir o contrato, não importando, contudo, tal hipótese de extinção em perdas e danos, pois não houve culpa da parte na extinção do contrato.

Desse modo, propõe-se para a suspensão e interrupção do contrato a seguinte redação:

CAPÍTULO VII

Suspensão e Interrupção do Contrato.

Art. 14. São hipóteses de suspensão do contrato firmado pelo trabalhador autônomo economicamente dependente:

- a) auxílio-doença, em razão de afastamento por doença comum ou doença do trabalho;
- b) licença-maternidade, licença-adoptante e outras hipóteses previstas na Lei de Previdência Social, nas quais haja necessário afastamento das atividades profissionais;
- c) aposentadoria por invalidez, durante os prazos fixados pelas Leis de Previdência Social;
- d) prisão temporária ou preventiva, enquanto durar a prisão;
- e) exercício de Mandato Sindical ou Associativo;
- f) greve, nos termos em que a Lei estabelecer;
- g) no período de tempo em que o trabalhador economicamente dependente tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964;
- h) outras hipóteses que a Lei e o contrato estabelecer.

§ único. Durante o período de suspensão contratual cessa o dever das partes de cumprir as obrigações contratuais de prestação de serviço e de pagamento correspondente.

Art. 15. São hipóteses de interrupção do contrato firmado pelo trabalhador autônomo economicamente dependente:

- a) mútuo acordo entre as partes;
- b) necessidade de atender responsabilidades familiares urgentes, sobrevindas e imprevisíveis;
- c) risco grave e iminente para a vida ou a saúde do trabalhador autônomo economicamente dependente;
- d) cursos profissionais e atualização profissional, relativos à área de atuação;
- e) caso fortuito ou força maior;
- f) outras hipóteses que a Lei e o contrato estabelecer.

§ 1º. Cabem às partes definirem os efeitos financeiros da interrupção, se ocorrer, em que circunstâncias ocorrerão e quais os parâmetros para fixação dos efeitos financeiros, se forem previstos.

§ 2º. Nas hipóteses previstas nas alíneas “c” e “e” e em outras hipóteses em que o Lei e o contrato estabelecer, se a interrupção causar um prejuízo importante ao Tomador de Serviços que paralise ou perturbe o normal desenvolvimento da sua atividade, pode considerar-se justificada a cessação do contrato, sem que a rescisão implique em pagamento de Indenização por perdas e danos por parte do trabalhador economicamente dependente. (ANEXO 1, pp. 12-13).

Sistematizando as hipóteses de suspensão do contrato do TRADE, podemos dividi-las em: a) afastamentos previdenciários (auxílio-doença; licença-maternidade; licença-adoptante e outras hipóteses previstas na Lei de Previdência Social, nas quais haja necessário afastamento das atividades profissionais e aposentadoria por invalidez); b) incompatibilidade legal (prisão temporária ou preventiva; greve; serviço militar); c) incompatibilidade contratual (mandato sindical ou associativo e outras hipóteses estabelecidas contratualmente).

No tocante às hipóteses de interrupção do contrato de trabalho, podemos sistematizá-las da seguinte forma: a) acordo entre as partes; b) necessidades urgentes e imprevisíveis (responsabilidades familiares; risco grave e iminente para a vida ou a saúde do trabalhador

autônomo economicamente dependente e, caso fortuito ou força maior); c) cursos profissionais e atualização profissional, relativos à área de atuação; d) hipóteses estabelecidas em contrato.

Passemos agora à análise das hipóteses de extinção do contrato.

5.8. EXTINÇÃO CONTRATUAL

As disposições relativas à extinção contratual estão dispostas no artigo 15 da Lei Espanhola, vazada nos seguintes termos:

Artigo 15. Extinção contratual.

1. A relação contratual entre as partes cessa por uma das seguintes circunstâncias:

- a) Mediante acordo mútuo das partes.
- b) Causas validamente consignadas no contrato, a menos que constituam abuso de direito manifesto.
- c) Morte, aposentadoria ou invalidez incompatíveis com a atividade profissional, nos termos da legislação aplicável em matéria de segurança social.
- d) Desistência do trabalhador independente economicamente dependente, devendo nesse caso efetuar-se o pré-aviso estipulado ou de acordo com os usos e costumes.
- e) Vontade do trabalhador economicamente dependente independente, fundada num incumprimento contratual grave da contraparte.
- f) Vontade do cliente por causa justificada, devendo mediar o pré-aviso estipulado ou conforme os usos e costumes.
- g) Por decisão da trabalhadora economicamente dependente, que se veja obrigada a extinguir a relação contratual como consequência de ser vítima de violência de género.
- h) Qualquer outra causa legalmente estabelecida.

2. Quando a decisão contratual for proferida por vontade de uma das partes fundada numa violação contratual da outra, a pessoa que rescindir o contrato terá direito a uma indemnização adequada pelos danos sofridos.

3. Quando a rescisão do contrato for feita por vontade do cliente sem causa justificada, o trabalhador economicamente dependente tem direito à indemnização prevista no número anterior.

Se a decisão for proferida por desistência do trabalhador economicamente dependente e sem prejuízo do pré-aviso previsto no nº 1, alínea d), do presente artigo, o cliente pode ser indenizado sempre que essa resolução lhe cause um prejuízo importante que paralise ou perturbe o normal desenvolvimento da sua atividade.

4. Quando a parte que tem direito ao subsídio for o trabalhador economicamente dependente, o montante da indemnização é o fixado no contrato individual ou no acordo de interesse profissional a que se aplica. Nos casos em que não estejam regulamentados, a determinação do seu valor terá em conta, entre outros fatores, o tempo restante previsto de duração do contrato, a gravidade do incumprimento do cliente, os investimentos e encargos pré-pagos pelo trabalhador economicamente dependente independente relacionados com a execução da atividade profissional contratada e o prazo de pré-aviso concedido pelo cliente na data de cessação do contrato. (ANEXO 3, pp. 19-20, tradução nossa).

A primeira disposição na Legislação Espanhola acerca da extinção do contrato é por mútuo acordo. No direito pátrio é chamada resilição bilateral do contrato, manifestação

bilateral das partes no sentido de por fim ao contrato de trabalho, portanto, plenamente compatível tal disposição com a ordem jurídica nacional.

A disposição referente à causa de rescisão expressamente prevista no contrato dispensa maiores considerações, pois se insere perfeitamente dentro do princípio da liberdade contratual, liberdade essa que concede às partes autonomia para prever hipóteses contratuais de rescisão contratual.

Embora morte e aposentadoria estejam previstos na Legislação Espanhola em uma mesma alínea, por motivo de técnica processual em alíneas diferentes. A morte da pessoa física evidentemente extingue o contrato em relação ao TRADE, visto que a personalidade, embora mitigada, é característica inerente a esse contrato quanto ao TRADE. Quanto ao contratante, Pessoa Jurídica, não há que se falar em morte, na acepção própria do termo. Sendo Pessoa Física, não há extinção automática, pois o contrato pode prosseguir com os sucessores.

A aposentadoria espontânea em relação ao empregado regido pela CLT foi objeto de intensa controvérsia nos Tribunais, até a questão ter sido dirimida por intermédio do julgamento das ADI's 1.721/DF⁵ e 1770/DF⁶, no qual o STF declarou a inconstitucionalidade dos parágrafos 1º e 2º, do artigo 453 da CLT. Segundo o entendimento daqueles julgados, não há rescisão automática do contrato de trabalho em caso de aposentadoria do empregado. Sucede que a Emenda Constitucional nº 103 acrescentou o §14 ao art. 37 da CF, que prevê que a aposentadoria extinguirá o cargo automaticamente:

§14. A aposentadoria concedida com a utilização de tempo de contribuição decorrente de cargo, emprego ou função pública, inclusive do Regime Geral de Previdência Social, acarretará o rompimento do vínculo que gerou o referido tempo de contribuição.

Embora parem dúvidas sobre a Constitucionalidade essa Emenda, fato é que tal legislação é dotada de presunção de constitucionalidade, prevalecendo seu teor até declaração judicial em sentido contrário. Desse modo, eventual legislação superveniente deverá ser observada, de modo que, independente da vontade dos contratantes, sobrevindo

⁵ STF. ADI 1721, Órgão Julgador: Tribunal Pleno/STF, Relator: Ministro Ilmar Galvão, Publicação: DJU 11/04/2003.

⁶ STF. ADI 1770, Órgão Julgador: Tribunal Pleno/STF, Relator: Ministro Moreira Alves, Publicação: DJU 06/11/1998.

aposentadoria, voluntária ou por invalidez do trabalhador economicamente dependente, o contrato cessa de pleno direito.

A simples desistência ou a decisão unilateral de não mais realizar o contrato é a chamada inexecução voluntária. Nessa hipótese, a parte exerce o direito de não permanecer mais vinculado ao contrato. Nessa hipótese, a Lei Espanhola prevê que a parte deve arcar com indenização prevista em contrato, o equivalente em nosso direito ao instituto jurídico das perdas e danos, abrangendo o que a parte efetivamente perdeu e aquela que razoavelmente deixou de lucrar (CC, 2002, art. 402). Salutar a previsão de aviso prévio, que sugiro que mantida em legislação nacional a respeito, tanto a uma parte, quanto a outra que quiser rescindir o contrato voluntariamente.

A rescisão unilateral por descumprimento contratual é prevista na Lei Espanhola, cuja rescisão dá direito a indenização, uma vez que decorre de dolo ou culpa da parte adversa. Entendo que tal disposição é perfeitamente compatível com o ordenamento jurídico nacional e deve ser também prevista, nas hipóteses previstas em contrato ou em Lei.

Outra forma de extinção do contrato, não prevista expressamente na Lei Espanhola é a extinção normal do contrato, que ocorre quando cumpridas as obrigações previstas no contrato ou quando, tendo termo final, o contrato atinge seu termo, sem que haja obrigações pendentes de cumprimento. Necessária tal previsão em Lei, porque entre as espécies de contratos firmados por trabalhador economicamente dependente o trabalho contratado para a realização de serviços específicos, sujeito a prazo de conclusão.

A disposição referente à fixação de critérios para indenização por perdas e danos não se repete na Legislação Brasileira com o grau de detalhes da Legislação Espanhola, razão pela qual propomos sua incorporação ao ordenamento jurídico pátrio.

Embora não previsto na Legislação Espanhola, a onerosidade excessiva de uma das partes em detrimento da outra é causa necessária de rescisão contratual.

Também necessário prever a aplicabilidade do Código Civil quanto às hipóteses de nulidade e anulabilidade dos negócios jurídicos previstos nos artigos 166, 167, 171 do CC, a exemplo de dolo, erro, coação, lesão, estado de perigo, ou ainda simulação e fraude contra credores, os quais permitem sua anulação, se comprovados. Nos vícios de consentimento o ato é defeituoso porque a vontade do agente não se forma corretamente, já que o defeito ocorreu na formação da vontade, hipótese em que o comportamento do agente “difere daquele a que sua vontade livre e consciente o conduziria” (RODRIGUES, 1982, p.5). Cite-se como exemplo de coação uma rescisão contratual a pedido, motivada por ameaça de acusação falsa

de um crime no âmbito da relação contratual. Em hipóteses tais, além da anulação é possível pleitear Indenização por Danos Morais, caso sejam atingidos direitos da personalidade.

CAPÍTULO VIII

Extinção Contratual.

Art. 16. A relação contratual entre as partes cessa por uma das seguintes circunstâncias:

- a) Mediante acordo mútuo das partes;
- b) Cumprimento do contrato ou advento do termo final, se não existirem obrigações contratuais pendentes;
- c) Causas validamente previstas no contrato, a menos que constituam abuso de direito manifesto;
- d) Morte do trabalhador economicamente dependente;
- e) Aposentadoria;
- f) Desistência unilateral da execução do contrato, hipótese em que a parte deve avisar previamente a outra, com antecedência mínima de 10 dias ou outro prazo, se previsto em contrato;
- g) Ato unilateral, em razão do descumprimento do contrato pela outra parte, hipótese em que a rescisão independe de pré-aviso;
- h) onerosidade excessiva de uma parte em desfavor da outra;
- h) Qualquer causa legalmente estabelecida.

§1º. Salvo na hipótese de exercício de cláusula de arrependimento expresso no contrato, a desistência da execução do contrato acarretará o direito a uma indenização pelas perdas e danos sofridos, sem prejuízo da Indenização por Danos Morais, nas hipóteses em que couber, mesmo direito assegurado em caso de rescisão unilateral do contrato, em razão do descumprimento do contrato pela outra parte.

§2º. Nos casos em que não haja fixação ou critérios de fixação de valores da Indenização por perdas e danos referidos no §1º do artigo em referência em contrato, acordo ou convenção coletiva de trabalho e acordo macro global, a determinação do seu valor terá em conta, entre outros fatores, o tempo restante previsto de duração do contrato, a gravidade do descumprimento do contrato, os investimentos e encargos pré-pagos adiantados para contratação e o prazo de pré-aviso concedido pela parte na data de cessação do contrato.

§3º. Aplicam-se aos contratos abrangidos pela presente Lei as hipóteses de nulidade e anulabilidade do negócio jurídico previstas nos artigos 166, 167, 171 do CC. (ANEXO 1, pp. 13-14).

A redação proposta contempla o princípio da simplicidade, na medida em que sintetiza em único artigo toda a disciplina legal referente a extinção contratual e o princípio da liberdade contratual, na medida em que reserva às partes ampla liberdade para regular as hipóteses de rescisão e a Indenização, em caso de descumprimento.

6.0. CATEGORIAS PROFISSIONAIS QUE PODERIAM SER CONSIDERADAS INTEGRANTES DO REGIME DO TRADE

O mundo dos fatos avança mais rápido do que a realidade Jurídica regulamentada. A dinâmica das relações laborais no Brasil findou por impor novas formas de realização de trabalho, distintas da CLT, para algumas categorias profissionais específicas, que vieram inclusive a ser regulamentada por Legislação específica. Nesta esteira PASSARELLI (2004, pp. 1287-1298) aponta categorias de trabalhadores que já poderiam ser consideradas trabalhadores autônomos economicamente dependentes: a) prestadores de trabalho associativo (sociedade em conta de participação; membros de cooperativa de trabalho, sócio de indústria, membros de empresa familiar); b) representantes comerciais; propagandistas; agentes teatrais, cinematográficos e esportivos, corretores de imóveis e de todas as espécies de negócios; concessionários de vendas, demonstradores; c) pequenos empresários que dependam economicamente da indústria a que prestam colaboração contínua; d) profissionais liberais (como o advogado que trata de modo contínuo dos interesses de uma pessoa física, o médico da família, etc.).

Como exemplos manifestos no ordenamento jurídico nacional, podemos citar as categorias profissionais: representantes comerciais, agentes comerciais e distribuidores, motorista de transporte autônomo e parceria rural e parceria urbana, reconhecidas por Lei e pela jurisprudência como profissionais autônomos, embora com grau de dependência econômica em relação a quem os contrata.

Estes Profissionais trabalham segundo esses ditames legais são considerados trabalhadores autônomos, porém se a Legislação que ora se propõe já existisse, todos eles poderiam ser considerados trabalhadores autônomos economicamente dependentes, como veremos na sequência.

6.1 AGENTES COMERCIAIS, DISTRIBUIDORES E REPRESENTANTES COMERCIAIS

A Lei Espanhola prevê disposição específica para os Agentes Comerciais. Este profissional tem uma disposição legislativa específica a respeito, atribuindo a este profissional a condição de autônomo, desde que não arque com o risco do negócio:

Disposição adicional 19. Agentes comerciais. No caso de agentes comerciais que, agindo na qualidade de intermediários independentes, se encarreguem, de forma permanente ou estável e a troco de remuneração, de promover atos ou operações de comércio por conta de outrem, ou de os promover e concluir por conta e em nome de terceiros, para serem considerados trabalhadores economicamente dependentes e

independentes, não lhes é aplicável o requisito de assumir o risco das operações. (ANEXO 3, p. 44, tradução nossa).

No Brasil não há necessidade de disposição semelhante, pois a legislação já considera esse profissional como autônomo e a própria legislação que o regula já prevê os requisitos para considerá-lo como profissional dessa natureza. O Agente comercial e o Distribuidor estão regulados no Código Civil (art. 710), distinguindo-se entre si pela disposição ou não da coisa a ser negociada:

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.

Já o Representante Comercial é regulado pela Lei 4.886/65, a qual regula as atividades desses profissionais no Brasil, definido o profissional no artigo 1º:

Art. 1º. Exerce a representação comercial autônoma a pessoa jurídica ou a pessoa física, sem relação de emprego, que desempenha, em caráter não eventual por conta de uma ou mais pessoas, a mediação para a realização de negócios mercantis, agenciando propostas ou pedidos, para, transmiti-los aos representados, praticando ou não atos relacionados com a execução dos negócios.

A doutrina se debate no sentido de buscar a distinção conceitual entre essas atividades, no entanto, prevalece o entendimento de que apesar de todas tratarem de mediação de negócios, a atividade de representação comercial se diferencia das de Agência e Distribuição em razão da profissionalidade, caracterizada pela obrigatoriedade de registro por parte do representante comercial, previsto no artigo 2º da Lei mencionada no parágrafo anterior:

Art. 2º. É obrigatório o registro dos que exerçam a representação comercial autônoma nos Conselhos Regionais criados pelo art. 6º desta Lei.
Parágrafo único. As pessoas que, na data da publicação da presente Lei, estiverem no exercício da atividade, deverão registrar-se nos Conselhos Regionais, no prazo de 90 dias a contar da data em que êstes forem instalados.

Feita a distinção por atividades, exercida dentro dos moldes legais reguladores, essas atividades, especialmente a de representante comercial, são exercidas dentro dos moldes de uma relação jurídica autônoma, de dependência econômica sem estar vinculado a uma relação de emprego e normalmente vinculado a um único representado por vez e poderia ser considerada como enquadrada como trabalho autônomo economicamente. Esta atividade autônoma, já naquela época necessitou de regulação para dar segurança jurídica aos

contratantes, como se vê da exposição de motivos que deu origem ao Projeto de Lei que deu origem ao diploma legal regulatório (BRASIL, 1965, p. 9756):

O exercício da representação comercial autônoma, de há muito vem sendo objeto, por parte dos representantes comerciais, de reivindicações no sentido de lhes ser assegurada, por lei, uma série de garantias.

A conveniência de regular, por lei, o contrato de representação comercial, impõe-se, aliás, não apenas sob esse aspecto, mas ainda como meio de, resguardando ao máximo a liberdade das partes, dar maior nitidez aos direitos e deveres recíprocos, com o que muito terá a ganhar a boa condução dos negócios em clima de harmonia e cooperação.

[...].

Visa o projeto levar as partes a fixar, espontaneamente e com clareza, as características do contrato de representação comercial, reduzindo-as a escrito e ajustando-se às circunstâncias peculiares a cada caso.

Aproximam-se as razões legislativas que levam a regulação do trabalho autônomo economicamente dependente e o contrato de representação comercial. Além da aproximação decorrente da gênese legislativa, há outras semelhanças entre esses contratos regulados e o TRADE, tais como habitualidade, a autonomia, ausência de vínculo empregatício, necessidade de contrato escrito, de modo que se afigura bem possível que venha a ser assegurada sua realização sob o pálio da futura regulação.

Entendo, todavia, por questão de política legislativa, não deve ser seguido a legislação espanhola no tocante a estipular requisitos a essa inserção. Cabem as partes livremente decidir se o farão ou não, à luz do princípio da liberdade contratual.

6.2 CORRETOR DE SEGUROS

A legislação espanhola prevê disposições específicas para o agente de seguros. A mais importante delas diz respeito à adaptação dos contratos vigentes para considerá-lo como trabalhadores autônomos economicamente dependentes.

Terceira disposição transitória. Adaptação dos contratos existentes dos trabalhadores independentes economicamente dependentes no setor dos transportes e dos agentes de seguros. (ANEXO 3, p. 44, tradução nossa).

O Corretor de seguros é o profissional responsável pela venda de contratos de seguros intermediando negócios dessa natureza entre o segurado e segurador, consoante definição contida no art. 1º da Lei 4.594/64:

Art. 1º. O corretor de seguros, seja pessoa física ou jurídica, é o intermediário legalmente autorizado a angariar e a promover contratos de seguros admitidos pela

legislação vigente, entre as Sociedades de Seguros e as pessoas físicas ou jurídicas, de direito público ou privado.

Embora sem revogar o diploma legal anterior, o Código Civil detalha no artigo 723 as atividades do Corretor:

Art. 723. O corretor é obrigado a executar a mediação com a diligência e prudência que o negócio requer, prestando ao cliente espontaneamente, todas as informações sobre o andamento dos negócios; deve, ainda, sob pena de responder por perdas e danos, prestar ao cliente todos os esclarecimentos que estiverem ao seu alcance, acerca da segurança ou risco do negócio, das alterações de valores e do mais que possa influir nos resultados da incumbência.

Os corretores de seguros podem trabalhar vinculados a uma empresa de venda de Seguros, por intermédio de uma relação de emprego ou podem trabalhar de forma autônoma, vendendo Seguros de diversas seguradoras.

Uma característica inerente a atuação de Corretor é a autonomia, pois o corretor desenvolve suas atividades de modo a orientar o seu cliente a fazer um seguro que atenda as suas necessidades com o melhor custo x benefício, esclarecendo os detalhes do contrato. Em sua atividade, o profissional busca estabelecer o melhor negócio para o cliente, não para a seguradora. Talvez seja por isso que a Lei Espanhola preveja que esse profissional seja um profissional autônomo dependente por excelência.

Com efeito, é perfeitamente possível que o Corretor seja contratado mediante TRADE, desde que observados os requisitos para sua configuração, em especial, a autonomia na realização das atividades profissional e a dependência econômica, sendo desnecessária qualquer alteração legal na legislação de regência desses profissionais, a exemplo do que fez a Legislação Espanhola, bastando que firmem contrato como TRADE.

6.3 CORRETOR DE IMÓVEIS

O art. 723 do Código Civil, transcrito anteriormente, também se aplica a outras formas de corretagem, inclusive o Corretor de Imóveis. Este profissional não somente intermedia a compra e venda de imóveis, mas também atua em outras transações imobiliárias, tais como locação de imóveis. Faz parte do dia a dia das atividades do corretor atender aos clientes interessados, acompanhando-os em eventuais visitas, organizar publicidade e marketing para atração dos interessados, cadastro dos imóveis em websites, vistoria de entrada e saída em casos de locação, captação de novos clientes.

O Corretor de Imóveis pode desenvolver suas atividades como profissional autônomo, Pessoa Física ou Pessoa Jurídico, ou até mesmo submetido à relação de emprego. Desse modo, não haveria qualquer impedimento a que o Corretor de Imóveis firmasse um contrato na condição de trabalhador autônomo economicamente dependente para realização desse trabalho profissional, o qual normalmente trabalha com autonomia, conforme destaca Celso Pinto Martins (2008, pp. 204-205):

A característica fundamental do corretor autônomo é a sua autonomia. O corretor autônomo não é dirigido ou fiscalizado pelo tomador dos serviços. Não tem obrigação de cumprir horário de trabalho, de produtividade mínima, de comparecer ao serviço, etc. o trabalhador autônomo não tem de obedecer a ordens, de ser submetido às determinações do empregador. Age com autonomia na prestação dos serviços. O corretor autônomo recebe apenas diretivas, orientações ou instruções de como deve desenvolver o seu trabalho para poder fazer a venda do produto ao comitente, não configurando imposição ou sujeição ao tomador dos serviços, mas apenas de como tem de desenvolver seu trabalho.

Não há necessidade de adaptação ou mudança da legislação de regência, pois a Lei já admite que esses profissionais prestem serviços de forma autônoma, sendo o trabalho economicamente dependente uma espécie de trabalho autônomo, bastando que realize suas atividades observando os requisitos contidos na Lei que regula o trabalho autônomo economicamente dependente.

6.4 PARCERIAS URBANAS E RURAIS

A primeira parceria urbana regulamentada no Brasil incluiu as profissões de e parceria entre os profissionais que exercem as atividades de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador em suas relações profissionais com salões de Beleza, permitindo que estes profissionais firmem contratos de parceria com Salões de Beleza, sem relação de emprego, consoante artigo 1º da Lei nº 13.352/2016, que alterou a redação da Lei nº 12.592/2012, acrescentando a Lei os artigos 1º -A, 1º -B, 1º -C e 1º -D.

O principal elemento caracterizador deste contrato é a autonomia, qual seja a realização do trabalho sem subordinação. Apresenta-se, dessa forma, tal relação jurídica um dos princípios definidores da relação da jurídica do TRADE: o princípio da máxima autonomia do TRADE. Salienta-se que o contrato de Parceira prevê entre suas obrigações o respeito pelo Salão Parceiro pelas normas de segurança e saúde do trabalho, já prevista no Projeto ora proposto.

Muita embora a Lei preveja este tipo de parceria urbana, referente aos profissionais de Salão de Beleza.

Há, entretanto, outras parcerias urbanas, ainda não reconhecidas por Lei, mas que a jurisprudência reconhece como legítimas. Exemplo disso é o contrato dessa natureza firmado entre o mecânico e a Oficina, a exemplo do que reconhece alguns precedentes, que demonstram que a relação de parceria não se limita aos profissionais de beleza, alcançando mecânicos e profissionais de educação física e academias, ainda que à margem que qualquer regulamentação legal:

MECÂNICO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. AUSÊNCIA DOS REQUISITOS. INEXISTÊNCIA. CONTRATO DE PARCERIA.

Comprovado que o autor, na condição de mecânico, era remunerado com o percentual de 50% dos rendimentos dos serviços realizados, bem como ausente a conjugação dos elementos previsto no art. 3º da CLT, não há que se falar em vínculo empregatício, tratando de evidente contrato de parceria⁷.

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA.

[...] omissis

Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA

DA LEI Nº 13.015/2014. RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO DE EMPREGO/ PERSONAL TRAINER. Não se desconhece a jurisprudência desta Corte no sentido de que, admitida a prestação do serviço, é ônus do reclamado comprovar que a relação jurídica se desenvolveu sob forma diversa da empregatícia. **Ocorre que, em hipóteses como a dos autos, sabe-se que a própria natureza dos serviços prestados (personal trainer) sugere grau considerável de autonomia, de modo que descabe o reconhecimento da subordinação por presunção. Se não bastasse, é possível se extrair elementos do v. acórdão que indicam ser o caso de parceria comumente estabelecida no ramo de atividades físicas, no qual profissional da área, com CNPJ ativo, se beneficia de local já equipado e adequado para o desempenho de sua atividade de “personal trainer”, não consubstanciando a ausência de contrato escrito óbice ao reconhecimento da relação de cunho civil.** Destaca-se que a prova testemunhal, conforme descrito no v. acórdão, consignou afastamento espontâneo da reclamante por uma semana, não havendo registro de qualquer advertência ou punição pelas ausências, o que indica a presença de autonomia para a prestação do serviço. Não verificado qualquer elemento de que o labor era desempenhado com subordinação, tem-se por indevido o reconhecimento do vínculo empregatício. Recurso de revista conhecido e provido⁸.

Como se observa desses precedentes transcritos denota-se que a jurisprudência dos Tribunais admite que a relação jurídica de parceira urbana não seja regulada pela CLT. Trata-se de relação em que a autonomia das partes para regulação é essencial para sua legalidade. Sendo a autonomia uma característica fundamental da relação jurídica do TRADE é possível que essa relação jurídica seja regulada pelo ato normativo que ora se propõe.

⁷ TRT-14ª Região. RO 000040-09.2010.5.14.0041, Órgão Julgador: 1ª Turma, Relator: Juiz do Trabalho Convocado Shikou Sadahiro. Publicação: DEJT 10/12/2010.

⁸ TST. RR-21797-94.2015.5.04.0252, Órgão Julgador: 5ª Turma, Relator: Ministro Bruno Medeiros, Publicação: DEJT 06/12/2019 – grifo nosso.

As parceiras urbanas, ainda que não relacionadas aos profissionais da beleza, crescem em número e são reconhecidas como lícitas pela Justiça do Trabalho. Essa ausência de regulamentação torna o trabalho desses profissionais mais precários e com menos direitos. A possibilidade de se contratar esses profissionais de forma regulamentada via trabalho autônomo economicamente dependente, formal e com um nicho de direitos superior ao que hoje ostentam é positiva do ponto de vista do trabalhador.

O contrato de parceria rural está previsto no artigo 4º do Decreto nº 59.566/66, regulamentador do Estatuto da Terra:

Art. 4º Parceria rural é o contrato agrário pelo qual uma pessoa se obriga a ceder à outra, por tempo determinado ou não, o uso específico de imóvel rural, de parte ou partes do mesmo, incluindo, ou não, benfeitorias, outros bens e ou facilidades, com o objetivo de nele ser exercida atividade de exploração agrícola, pecuária, agro-industrial, extrativa vegetal ou mista; e ou lhe entrega animais para cria, recria, invernagem, engorda ou extração de matérias primas de origem animal, mediante partilha de riscos do caso fortuito e da força maior do empreendimento rural, e dos frutos, produtos ou lucros havidos nas proporções que estipularem, observados os limites percentuais da lei.

O contrato de parceria rural se caracteriza quando uma das partes contratantes cede a outra um imóvel rural, para fins de cinco tipos de exploração: a) parceria agrícola – exploração e produção vegetal; b) parceria pecuária – animais para cria, recria, invernagem ou engorda; c) parceria agroindustrial – voltada para exercer a atividade de produto agrícola, pecuário ou florestal; d) parceria extrativa – extrativismo de produto agrícola, animal ou florestal e, c) parceria mista – abrange mais de uma das modalidades das parcerias citadas anteriormente. A própria Lei estipula qual a quota do lucro da parceria cabe ao proprietário nessa circunstância, a depender da parceria do concurso da terra, moradia, benfeitorias, fornecimento de máquinas, animais de cria ou meação de leite. Trata-se de contrato análogo ao de parceria urbana, conforme destaca Fernandes (2018, p. 33):

Nessa linha, pode-se utilizar da analogia com a figura da parceria rural, pois se trata de outro contrato de parceria existente no ordenamento jurídico entre trabalhador e dono do capital. Apesar de ter objeto distinto do Salão-parceiro, possuem características e situações semelhantes, principalmente pelo fato de que um dos contratantes percebe os lucros e repassa, como contraprestação, ao outro contratante.

É possível, dessa forma, se o parceiro outorgado tiver seus rendimentos superiores a 60% dos rendimentos totais de outras fontes de renda que eventualmente venha a ter, é possível que este trabalhador seja considerado um trabalhador economicamente dependente, até porque um dos principais traços definidor desse tipo de trabalhador, que é a autonomia,

está plenamente caracterizado, pois o parceiro outorgado desenvolve suas atividades com absoluta independência no exercício de suas atividades, inclusive, com partilha de riscos em caso fortuito ou força maior, passível de ocorrer no âmbito agropecuário.

6.5. TRABALHADOR AUTÔNOMO DO SETOR DE TRANSPORTE

A Lei Espanhola expressamente inclui os trabalhadores autônomos do setor de transportes na Lei que regula o trabalho autônomo economicamente dependente em sua décima primeira disposição adicional, que faz referência aos termos do n.º 3, alínea g, do artigo 1.º do Texto Reformulado do Estatuto dos Trabalhadores, aprovado pelo Decreto Real Legislativo n.º 1/1995, de 24 de Março daquele ano.

No Brasil, o transportador autônomo está regulado pela nº 11.442/2007, que dispõe sobre o transporte rodoviário de cargas por conta de terceiros e mediante remuneração, bem como enumera os requisitos para que se configure uma empresa ou um transportador autônomo. Vale asseverar que essas disposições se referem ao transportador autônomo de cargas, não inclui o transporte de passageiros, normalmente vinculados a uma empresa detentora de uma concessão pública por intermédio de vínculo de emprego.

A Lei nº 11.442/2007, nos parágrafos 1º, 2º e 3º do artigo 4º da lei 11.4442/2007, prevê 03(três) tipos de trabalhadores autônomos de carga: a) agregado; b) independente e c) auxiliar. A Lei considera agregado aquele que coloca veículo de sua propriedade ou de sua posse, a ser dirigido por ele próprio ou por preposto seu, a serviço do contratante, com exclusividade, mediante remuneração certa; independente, aquele que presta os serviços de transporte de carga em caráter eventual e sem exclusividade, mediante frete ajustado a cada viagem e auxiliar quando o veículo é cedido a outro profissional que trabalha em regime de colaboração com o proprietário.

Seja qual for a espécie de transportador autônomo, a Lei afasta destes profissionais o regime de relação de emprego previsto na CLT, a teor do 5º do artigo 4º e artigo 5º da lei 11.4442/2007.

Entendo que sendo autônomo e prestando serviço com exclusividade, o transportador autônomo agregado estaria inserido no escopo dessa Lei que se propõe se já estivesse em vigor. No entanto, a aplicação do entendimento da Lei Espanhola se aplicável na Lei proposta no Brasil importaria em colisão ao princípio da Liberdade contratual, de modo que seria mais consoante com o escopo da presente Lei a não inserção de disposição similar na Legislação Nacional, conferido ao transportador autônomo a liberdade de se vincular ou não como

trabalhador autônomo dependente à transportadora. O transportador independente e o auxiliar dependeriam, para inserção na presente Lei, da verificação dos seus requisitos, em especial, do total de rendimentos recebidos do Tomador de Serviços, no entanto, ainda assim, deveriam estar vinculados por um elemento volitivo, qual seja uma disposição contratual expressa.

7.0. RESOLUÇÃO DE CONFLITOS

Embora esteja na legislação espanhola preveja que a questão relativa à competência esteja dentro do capítulo referente ao regime profissional do trabalhador autônomo, entendo que tais disposições, relativas à competência jurisdicional e meios alternativos de resolução de conflitos em título próprio, visto que não está relacionado à atividade profissional do trabalhador em si, tratando de aspecto diverso, relacionado ao aspecto processual referente a reparação de direitos, razão pela qual propõe-se que eventual projeto de Lei regulamentador da atividade do trabalhador economicamente dependente preveja título apartado para as questões nominadas.

7.1. COMPETÊNCIA JURISDICIONAL

As disposições legais da legislação da Espanha estão dispostas nos artigos 17 e 18 da Lei que regula o trabalhador autônomo economicamente dependente, tratam não apenas da competência jurisdicional, mas também dos meios alternativos de resolução dos conflitos:

Artigo 17. Competência jurisdicional.

1. Os tribunais da ordem social são competentes para conhecer dos pedidos decorrentes do contrato celebrado entre um trabalhador independente economicamente dependente e o seu cliente, bem como para os pedidos de reconhecimento da qualidade de trabalhador independente economicamente dependente.

2. Os tribunais da ordem social são igualmente competentes para conhecer de todas as questões decorrentes da aplicação e interpretação de acordos de interesse profissional, sem prejuízo do disposto na legislação antitrust.

(ANEXO 3, p. 21, tradução nossa).

A Legislação Espanhola cita como justiça competente a justiça social, equivalente no ordenamento jurídico pátrio à Justiça do Trabalho. Sucede que o STF, em duas decisões relacionadas a trabalhadores equiparados aos trabalhadores autônomos economicamente dependentes, quais sejam, o motorista autônomo e o representante comercial, entendeu que a competência para análise da relação jurídica é da Justiça do Trabalho, inclusive para declarar se existe vínculo de emprego ou não (fraude na relação jurídica autônoma).

No caso do motorista autônomo, regido pela Lei 11.4442/2007, o STF entendeu que por se tratar de relação jurídica comercial, as causas referentes a motorista transportador autônomo devem ser decididas pela Justiça Comum, a partir do entendimento fixado na ADC 48. Essa decisão é citada como descumprida em Reclamação perante o STF, com fundamento para cassar decisões judiciais que mantêm a competência a cargo da Justiça do Trabalho em sede de Reclamação, a exemplo do precedente abaixo transcrito:

CONSTITUCIONAL E PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO INTERNO NA RECLAMAÇÃO. VIOLAÇÃO AO QUE DECIDIDO NA ADC 48. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA COMUM PARA JULGAR CAUSA ENVOLVENDO RELAÇÃO JURÍDICA COMERCIAL. AGRAVO INTERNO PROVIDO.

1. No julgamento da ADC 48, o Ministro Relator Roberto Barroso consignou em seu voto que a Lei 11.442/2007, “disciplina, entre outras questões, a relação comercial, de natureza civil, existente entre os agentes do setor, permitindo a contratação de autônomos para a realização do Transporte Rodoviário de Cargas (TRC) sem a configuração de vínculo de emprego”.

2. **As relações envolvendo a incidência da Lei 11.442/2007 possuem natureza jurídica comercial, motivo pelo qual devem ser analisadas pela justiça comum,** e não pela justiça do trabalho, ainda que em discussão alegação de fraude à legislação trabalhista, consubstanciada no teor dos arts. 2º e 3º da CLT.

3. Agravo Interno provido⁹.

No tocante ao Representante Comercial, a questão foi decidida pelo STF no RE 606.003/RS (2020), com repercussão geral reconhecida, mediante Sessão Virtual encerrada em 25/09/2020. O acórdão foi vazado nos seguintes termos:

DIREITO CONSTITUCIONAL E DO TRABALHO. REPERCUSSÃO GERAL. CONTRATO DE REPRESENTAÇÃO COMERCIAL AUTÔNOMA, REGIDO PELA LEI nº 4.886/65. NÃO CONFIGURAÇÃO DE RELAÇÃO DE TRABALHO PREVISTA NO ART. 114, CF. 1. Recurso Extraordinário interposto contra decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho, em que se alega afronta ao art. 114, incisos I e IX, da Constituição Federal, com redação dada pela EC 45/2004. Na origem, cuida-se de ação de cobrança de comissões sobre vendas decorrentes de contrato de representação comercial autônoma, ajuizada pelo representante, pessoa física, em face do representado.

2. [omissis]

3. [omissis]

4. [omissis]

5. [omissis]

6. Recurso extraordinário a que se dá provimento, para assentar a competência da Justiça comum, com a fixação da seguinte tese: “Preenchidos os requisitos dispostos na Lei 4.886/65, compete à Justiça Comum o julgamento de processos envolvendo relação jurídica entre representante e representada comerciais, uma vez que não há relação de trabalho entre as partes”. Recurso extraordinário a que se dá provimento, para assentar a competência da Justiça comum, com a fixação da seguinte tese: “Preenchidos os requisitos dispostos na Lei 4.886/65, compete à Justiça Comum o julgamento de processos envolvendo relação jurídica entre representante e representada comerciais, uma vez que não há relação de trabalho entre as partes”¹⁰.

Tratam-se, portanto, de duas profissões que seriam enquadradas como passível de exame no âmbito da Justiça Comum, as quais poderiam ser consideradas como trabalho autônomo economicamente dependente se tal figura jurídica já fosse regulamentada no Brasil

⁹ STF. Rcl 43.544-AgR, Órgão Julgador: Primeira Turma/STF, Relatora: Ministra Rosa Weber, Publicação: DEJT 03/03/2021, grifo nosso.

¹⁰ STF. RE 606003, Órgão Julgador: Tribunal Pleno/STF, Relator: Ministro Marco Aurélio, Publicação: DEJT 28/09/2020.

(itens 6.1 e 6.5 da presente dissertação). Se o entendimento da mais alta Corte de Justiça desse país é no sentido de considerar essas relações jurídicas sujeitas ao exame da Justiça Comum, forçoso é reconhecer que o exame das demandas que envolvam o trabalho autônomo economicamente dependente sejam submetidas a Justiça Comum, que no Brasil pode ser Estadual ou Federal, a primeira, de forma geral, e a última, por exceção, nas hipóteses expressa e constitucionalmente previstas, consoante previsão contida no art. 109 da CF.

Na linha do entendimento do STF quanto ao transportador autônomo de carga, proponho que até mesmo a declaração de fraude contratual, hipótese em que o contrato firmado com o TRADE se trate de subterfúgio para escapar de outra relação jurídica (fraude contratual), a competência também fique a cargo da Justiça Comum.

Consequência direta da competência da Justiça Comum é a formalização do Processo siga os ritos e fórmulas previstos no Código de Processo Civil.

Desse modo, se propõe que a redação alusiva à competência tenha a seguinte redação:

TÍTULO III
RESOLUÇÃO DE CONFLITOS
CAPÍTULO I
COMPETÊNCIA

Art. 17. Compete à Justiça Comum, Estadual ou Federal, conforme o caso, processar e julgar as causas entre o trabalhador economicamente dependente e pessoas físicas ou jurídicas que o contratem, terceirizem ou façam parte de grupo econômico com o real contratante, inclusive àquelas que tenham por objeto o reconhecimento do contrato ou de fraude ao contrato firmado.

Art. 18. Aplicam-se aos contratos firmados pelo trabalhador economicamente as disposições referentes ao Código de Processo Civil, no tocante as regras processuais e procedimentais.

A Constituição prevê uma série de incisos explicitando a competência da Justiça do Trabalho e da Justiça Federal, sendo desnecessário repetir seus textos, seja para dizer que não se aplica aos casos de competência da Justiça do Trabalho, seja para dizer que estão sujeitos a competência da Justiça Federal em relação às hipóteses ali previstas, à luz do princípio da simplicidade.

7.2. MEIOS ALTERNATIVOS DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS

A Legislação Espanhola prevê um capítulo específico para os meios alternativos de resolução de conflitos, no artigo 18 (ANEXO 3, p. 21), através dos quais estimulam a mediação, a conciliação e a arbitragem, dado ao acordo força de título executivo e estipulando em seu bojo quatro princípios para reger a conciliação: a) gratuidade; b) celeridade; c) agilidade e, d) eficiência.

Os meios alternativos de resolução de conflitos são soluções dadas aos conflitos sem a imposição do poder de império estatal. Quando as partes atuam diretamente entre si, sem a atuação ou intervenção do Poder Estatal, se chama autocomposição. Se as partes atuam com o auxílio de uma terceira pessoa, denominada conciliador, com o objetivo de alcançar um consenso, estamos diante de conciliação. Caso a atuação do terceiro se restrinja apenas a auxiliar as partes a buscarem um consenso, sem interferir diretamente no diálogo entre as partes para tanto. Na hipótese em que as partes voluntariamente se disponham a aceitar uma solução imposta por um terceiro, denominado árbitro ou um colegiado, denominado câmara arbitral, fora da Estrutura do Poder Judiciário, cuja solução tem a mesma força jurídica de uma decisão judicial estamos diante de arbitragem.

A utilização de meios alternativos de resolução de conflitos é cada vez mais estimulada nos dias de hoje. Embora sempre existissem tais meios desde os primórdios da humanidade, o custo e a demora do processo são fatores que estimulam o ressurgimento de soluções alternativas consensuais ou fora do procedimento formal judicial, conforme destaca Dore (1986, p. 3, tradução nossa):

Os atrasos e despesas inerentes aos procedimentos e práticas formalistas de sistemas judiciais sobrecarregados em todo o mundo estimularam um interesse renovado por métodos alternativos de solução de controvérsias que mitigam, se não eliminam, os inconvenientes do litígio, nomeadamente a arbitragem e a conciliação ou mediação. Esses métodos, é claro, não são novos e, de fato, existem há séculos. Isso é particularmente verdadeiro para a arbitragem, que remonta às práticas dos antigos hebreus bíblicos, bem como aos antigos tempos gregos e romanos.

A razão para a crescente popularidade dessas alternativas extrajudiciais é que o litígio é altamente rígido, formal e contraditório, enquanto a arbitragem, por exemplo, é um processo menos formal, menos dispendioso e mais rápido, embora a solução seja imposta em ambos arbitragem e litígio por um terceiro. A mediação e conciliação são, no entanto, completamente informal e não adversarial, sendo a resolução alcançada por acordo das partes com o incentivo e a ajuda de um terceiro: o mediador ou conciliador. Este terceiro não tem poder para impor uma solução às partes, como tem um juiz ou árbitro, e todo o processo de conciliação ou mediação é em processo não coercitivo, ao passo que tanto o processo judicial quanto o procedimento arbitral, são, em última instância, coercitivo na medida em que suas decisões são vinculantes para as partes e executórias.

À exceção da técnica da arbitragem, a legislação espanhola não cita expressamente todos os meios possíveis para resolução dos conflitos, estabelecendo uma decisão meramente exemplificativa, o que a princípio dá ampla liberdade a que se busque todos os meios possíveis para resolução não judicial dos conflitos. Essa também foi a filosofia empregada pelo Código de Processo Civil Brasileiro, ao citar expressamente no seu texto todas as

hipóteses conhecidas de resolução de controvérsias, em todas as fases do processo e até mesmo antes dele, até após o ajuizamento de recurso aos Tribunais. Vejamos:

[...]

Art. 139. O juiz dirigirá o processo conforme as disposições deste Código, incumbindo-lhe:

[...]

V - promover, a qualquer tempo, a autocomposição, preferencialmente com auxílio de conciliadores e mediadores judiciais;

[...]

Art. 154. Incumbe ao oficial de justiça:

[...]

VI - certificar, em mandado, proposta de autocomposição apresentada por qualquer das partes, na ocasião de realização de ato de comunicação que lhe couber.

Parágrafo único. Certificada a proposta de autocomposição prevista no inciso VI, o juiz ordenará a intimação da parte contrária para manifestar-se, no prazo de 5 (cinco) dias, sem prejuízo do andamento regular do processo, entendendo-se o silêncio como recusa.

[...]

Art. 165. Os tribunais criarão centros judiciários de solução consensual de conflitos, responsáveis pela realização de sessões e audiências de conciliação e mediação e pelo desenvolvimento de programas destinados a auxiliar, orientar e estimular a autocomposição.

[...]

Art. 190. Versando o processo sobre direitos que admitam autocomposição, é lícito às partes plenamente capazes estipular mudanças no procedimento para ajustá-lo às especificidades da causa e convencionar sobre os seus ônus, poderes, faculdades e deveres processuais, antes ou durante o processo.

[...]

Art. 221. [...]

Parágrafo único. Suspendem-se os prazos durante a execução de programa instituído pelo Poder Judiciário para promover a autocomposição, incumbindo aos tribunais especificar, com antecedência, a duração dos trabalhos.

[...]

Art. 334. Se a petição inicial preencher os requisitos essenciais e não for o caso de improcedência liminar do pedido, o juiz designará audiência de conciliação ou de mediação com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, devendo ser citado o réu com pelo menos 20 (vinte) dias de antecedência.

§ 1º O conciliador ou mediador, onde houver, atuará necessariamente na audiência de conciliação ou de mediação, observando o disposto neste Código, bem como as disposições da lei de organização judiciária.

§ 2º Poderá haver mais de uma sessão destinada à conciliação e à mediação, não podendo exceder a 2 (dois) meses da data de realização da primeira sessão, desde que necessárias à composição das partes.

§ 3º A intimação do autor para a audiência será feita na pessoa de seu advogado.

§ 4º A audiência não será realizada:

I - se ambas as partes manifestarem, expressamente, desinteresse na composição consensual;

II - quando não se admitir a autocomposição.

§ 5º O autor deverá indicar, na petição inicial, seu desinteresse na autocomposição, e o réu deverá fazê-lo, por petição, apresentada com 10 (dez) dias de antecedência, contados da data da audiência.

§ 6º Havendo litisconsórcio, o desinteresse na realização da audiência deve ser manifestado por todos os litisconsortes.

§ 7º A audiência de conciliação ou de mediação pode realizar-se por meio eletrônico, nos termos da lei.

§ 8º O não comparecimento injustificado do autor ou do réu à audiência de conciliação é considerado ato atentatório à dignidade da justiça e será sancionado

com multa de até dois por cento da vantagem econômica pretendida ou do valor da causa, revertida em favor da União ou do Estado.

§ 9º As partes devem estar acompanhadas por seus advogados ou defensores públicos.

§ 10. A parte poderá constituir representante, por meio de procuração específica, com poderes para negociar e transigir.

§ 11. A autocomposição obtida será reduzida a termo e homologada por sentença.

§ 12. A pauta das audiências de conciliação ou de mediação será organizada de modo a respeitar o intervalo mínimo de 20 (vinte) minutos entre o início de uma e o início da seguinte.

[...]

Art. 381. A produção antecipada da prova será admitida nos casos em que:

[...]

II - a prova a ser produzida seja suscetível de viabilizar a autocomposição ou outro meio adequado de solução de conflito;

[...]

Art. 471. As partes podem, de comum acordo, escolher o perito, indicando-o mediante requerimento, desde que:

[...]

II - a causa possa ser resolvida por autocomposição.

[...]

Art. 515. São títulos executivos judiciais, cujo cumprimento dar-se-á de acordo com os artigos previstos neste Título:

[...]

II - a decisão homologatória de autocomposição judicial;

III - a decisão homologatória de autocomposição extrajudicial de qualquer natureza;

[...]

VII - a sentença arbitral;

[...]

§ 2º A autocomposição judicial pode envolver sujeito estranho ao processo e versar sobre relação jurídica que não tenha sido deduzida em juízo.

[...]

Art. 932. Incumbe ao relator:

I - dirigir e ordenar o processo no tribunal, inclusive em relação à produção de prova, bem como, quando for o caso, homologar autocomposição das partes;

Como se vê, as disposições estimulam a resolução alternativa de conflitos antes mesmo de instaurado o Processo; no início do processo; antes da Audiência de Instrução; antes da produção de qualquer prova, como procedimento acautelatório, mediante o procedimento de coleta antecipada de provas para facilitar a conciliação e, até mesmo após a Sentença, quando o processo estiver em grau de recurso. Também é previsto que a autocomposição judicial, extrajudicial e a Sentença Arbitral são considerados títulos Executivos, os quais são passíveis de execução imediata, em caso de descumprimento.

Quando se compara os termos da Legislação Positiva Nacional em relação à Legislação Espanhola, se constata que o ordenamento positivo é muito mais completo, sendo desnecessário prever disposições legislativas específicas.

As disposições da Legislação Espanhola contêm princípios a serem observados nos meios alternativos de resolução dos conflitos, quais sejam: gratuidade, celeridade, agilidade e

eficácia. Estes princípios são absolutamente compatíveis com o ordenamento jurídico pátrio, senão vejamos.

Não se pode admitir que o jurisdicionado pague custas e despesas processuais para conciliar, especialmente o trabalhador dependente economicamente. Este entendimento, por aplicação analógica, está de acordo com STF ao decidir na ADI 5766¹¹ sobre a isenção de custas e despesas processuais para o empregado que litiga perante a Justiça do trabalho, ao declarar a inconstitucionalidade dos artigos 790-B, caput e §4º, e 791-A, §4º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Se o trabalhador que litiga não pode ser onerado com custas e despesas processuais para litigar em juízo, com muito mais razão, não pode ser onerado para conciliar, se submeter à conciliação, se autocompor com a parte adversa ou até mesmo se submeter a procedimento arbitral. Nessa linha de entendimento, nenhum ônus deve pesar sobre aqueles que conciliam nas demandas em que são partes trabalhadores economicamente dependentes, sendo perfeitamente plausível a manutenção desse princípio na Lei a editar.

A celeridade atua em favor da conciliação. Se há demora em colocar a disposição das partes a conciliação, estas arrefecem o ânimo de conciliar, principalmente a parte contra quem se litiga, cuja demora lhe dá a falsa sensação de ganho com a demora de um eventual Processo. Não é por outra razão que a Emenda Constitucional nº 45 acrescentou ao rol dos direitos fundamentais previsto no artigo 5º da Constituição Federal o inciso LXXVIII, que garante a razoável duração do processo e sua célere tramitação. O CPC prevê na parte geral o artigo 4º, a resolução da demanda em prazo razoável, incluindo a tutela satisfativa e ainda prevê dever do Juiz zelar pela duração razoável do Processo (CPC, 2015, art. 139, II). Se no Processo, que pressupõe resistência da parte adversa à pretensão deve se observar a celeridade, com muito razão há de se zelar pela duração razoável da conciliação. Assim, trazer a celeridade para a fase conciliatória está de acordo com a Constituição Federal.

Desnecessária a inclusão ao princípio da agilidade, que significa celeridade no nosso ordenamento e seria redundância sua utilização.

Eficácia é a aptidão da norma para produzir efeitos jurídicos e sociais, nas palavras de Leite (2020, p. 25):

A eficácia jurídica consiste na aptidão da norma de produzir efeitos jurídicos quando invocada sua aplicação perante a autoridade competente. Por sua vez, a eficácia social diz respeito à espontaneidade dos indivíduos em agir conforme o disposto na

¹¹ STF. ADI 5766, Órgão Julgador: Tribunal Pleno/STF, Redator Designado: Ministro Alexandre de Moraes, Publicação: DEJT 20/10/2021

norma. Assim, é possível afirmar que toda norma jurídica é juridicamente eficaz, embora possa não ser socialmente eficaz.

Na Conciliação, essa eficácia é alcançada quando se atinge o que se chama Conciliação Integral. Significa dizer que a Conciliação deve alcançar todos os aspectos da relação controvertida, ainda que não estejam explicitamente dispostos em juízo, alcançando não só a lide real, mas a lide psicológica, restaurando a paz social. Entendo importante que conste tal princípio no ordenamento jurídico pátrio sob o nome de integralidade.

Por outro lado, o ordenamento jurídico pátrio dispõe do seu próprio rol de princípios para a conciliação e mediação, disposto no artigo 166 do CPC:

A conciliação e a mediação são informadas pelos princípios da independência, da imparcialidade, da autonomia da vontade, da confidencialidade, da oralidade, da informalidade e da decisão informada.

A Lei de mediação (Lei nº 13.140/2015) prevê além destes princípios a boa fé:

Art. 2º A mediação será orientada pelos seguintes princípios:

[...]

VIII - boa-fé.

Resumidamente, podemos dizer que independência significa que as partes devem atuar na conciliação/mediação livre de quaisquer pressões, com inteira liberdade para anuir ou não a qualquer acordo. Autonomia significa que em caso de atuação de mediador ou conciliador, este deve atuar de modo a permitir que as partes atuem com total autonomia, permitindo, inclusive, que definam as regras de conciliação. Imparcialidade significa que o conciliador/mediador deve tratar as partes da mesma forma, sem favoritismos ou perseguições. A informalidade significa dizer que não há formas pré-estabelecidas para obtenção da conciliação. A técnica a ser utilizada vai depender daquela que seja mais adequada para resolução do conflito. A confidencialidade significa que o que for discutido para se chegar a um termo conciliatório não deve ser registrado nem considerado elemento de prova, caso não se alcance um consenso, isto porque devem as partes ter liberdade de discutir o que for necessário para se chegar a um consenso e essa liberdade seria cerceada se de algum modo a parte tivesse ciência de que o que fosse falado poderia ser usado contra ti em caso de frustração da conciliação. A oralidade, dessa feita, está associada à própria confidencialidade, pois eventual debate para se chegar a um consenso não pode ser registrado, muito menos documentado ou reduzido a termo. A redução a termo tem a ver com outro princípio: o

princípio da decisão informada. Uma vez alcançado o consenso, seus termos devem ser escritos e documentados, para que não parem dúvidas sobre o real alcance da conciliação. A boa-fé é um princípio geral dos contratos no Brasil (art. 422 do CC). Tal princípio gera diversos deveres anexos às partes, a exemplo dos deveres de informação, honestidade, colaboração, cooperação, lealdade, respeito.

Reputo, dessa feita, ser suficiente prever a aplicabilidade plena das disposições constantes no Código de Processo Civil aos Processos em que o trabalhador economicamente dependente seja parte, constando tal aplicabilidade na redação proposta. Desse modo, Propõe-se que a redação a respeito seja vazada nos seguintes termos:

TÍTULO III
RESOLUÇÃO DE CONFLITOS
CAPÍTULO II

MEIOS ALTERNATIVOS DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS

Art. 19. Aplicam-se aos Processos nos quais o Trabalhador Economicamente Dependente seja parte todos os meios alternativos de resolução de controvérsias previstos no Código de Processo Civil e na Legislação esparsa.

Art. 20. Os meios alternativos de resolução dos conflitos nos contratos de que trata a presente Lei, serão orientados pelos seguintes princípios:

- I – gratuidade;
- II – celeridade;
- III – integralidade;
- IV – independência;
- V – imparcialidade;
- VI - autonomia da vontade;
- VII – confidencialidade;
- VIII – oralidade;
- IX – informalidade;
- X - decisão informada;
- XI – boa-fé. (ANEXO 1, pp. 14-15).

Saliento que a mera enumeração dos princípios sem definir seu conteúdo está de acordo com os princípios da simplicidade e da generalidade, de modo que caberá a doutrina e a jurisprudência definir seu alcance e conteúdo.

8.0. DISPOSIÇÕES GERAIS DE FOMENTO E PROMOÇÃO AO TRABALHO AUTÔNOMO

A legislação Espanhola (ESPAÑA, 2007) referente ao fomento e promoção do trabalho autônomo é calcada em três pilares: a) fomento ao trabalho autônomo; b) formação profissional e assessoramento técnico e, c) apoio financeiro a iniciativas econômicas. São essas as disposições que tratam do assunto:

Artigo 27°. Política de promoção do trabalho independente.

1. Os poderes públicos adotarão, no âmbito das respectivas competências, políticas de promoção do trabalho independente que visem o estabelecimento e o desenvolvimento de iniciativas económicas e profissionais independentes.

2. Essas políticas serão concretizadas, nomeadamente, através de medidas destinadas a:

a) Remover os obstáculos que impedem o início e o desenvolvimento de uma atividade económica ou profissional por conta própria.

b) Facilitar e apoiar as várias iniciativas de trabalho independente.

c) Prever isenções, reduções ou bonificações das contribuições para a segurança social.

d) Promover o espírito e a cultura empreendedora.

e) Promover a formação e a readaptação profissionais.

f) Fornecer as informações e o aconselhamento técnico necessários.

g) Facilitar o acesso aos processos de inovação tecnológica e organizativa, de forma a melhorar a produtividade do trabalho ou serviço realizado.

h) Criar um ambiente propício ao desenvolvimento de iniciativas económicas e profissionais no âmbito do trabalho independente.

i) Apoiar os empresários no domínio das atividades inovadoras ligadas às novas fontes de emprego, das novas tecnologias ou das atividades de interesse público, económico ou social.

3. A elaboração desta política de promoção do trabalho independente tenderá para a eficácia da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens e prestará especial atenção aos grupos de pessoas desfavorecidas ou não suficientemente representadas, entre os quais as pessoas com deficiência ocupam um lugar privilegiado.

Artigo 28°. Formação profissional e consultoria técnica.

1. A promoção do trabalho por conta própria visa, nomeadamente, integrar no sistema educativo e, em especial, no sistema de formação profissional a promoção do trabalho por conta própria, promover a formação e a readaptação profissionais dos trabalhadores independentes, facilitando o seu acesso aos programas de formação profissional, que se orientarão para a melhoria da sua formação profissional e o desenvolvimento da sua capacidade de gestão.

2. A promoção do trabalho por conta própria responde igualmente às necessidades de informação e de assessoria técnica para a sua criação, consolidação e renovação, promovendo, para o efeito, as formas de comunicação e de cooperação entre independentes.

Artigo 29°. Apoio financeiro a iniciativas económicas.

1. Os poderes públicos, no âmbito das respectivas competências e no âmbito dos compromissos assumidos na União Europeia, adotarão programas de apoio financeiro às iniciativas económicas dos empresários.

2. A elaboração destes programas atenderá à necessidade de tutela dos grupos com especiais dificuldades de acesso ao mercado de trabalho, à garantia da viabilidade futura dos projetos beneficiários, bem como à exigência de avaliação dos efeitos do apoio financeiro sobre os objetivos propostos.

3. Os poderes públicos promoverão, através de uma política fiscal adequada, a promoção do trabalho independente. (ANEXO 3, pp. 26-27, tradução nossa).

Para que o trabalho autônomo prospere como alternativa válida ao trabalho celetista, além de uma legislação regente, é necessária, sobretudo, uma atmosfera favorável que possibilite o desenvolvimento do trabalho autônomo, mediante um ambiente propício para o fomento, especialmente por intermédio de políticas públicas que incentivem o trabalho nessa condição.

Elevada carga tributária, muita burocracia e exigências legais, excesso de formalismo, são alguns dos obstáculos que devem ser removidos para facilitar o acesso do trabalhador autônomo ao mercado de trabalho. A exemplo do que ocorre com o trabalho subordinado, se faz necessária a tutela de grupos com dificuldades de acesso ao mercado de trabalho autônomo, tais como pessoas portadoras de necessidades especiais e grupos vulneráveis.

Além do treinamento profissional e aperfeiçoamento constante, a Educação deve ter papel importante na divulgação da forma de realização do trabalho. A educação profissional ainda está voltada para a questão técnica, mas questões administrativas e legais a respeito de como montar um escritório profissional, por exemplo, passam ao largo do ensino profissional, apesar de serem absolutamente necessárias para um bom desempenho profissional.

As disposições legais visam, em suma, permitir ao poder público patrocinar programas que capacitem o profissional autônomo, adotar uma política fiscal que favoreça a inserção formal dos trabalhadores autônomos no mercado de trabalho e apoiar políticas de promoção à contratação de trabalhadores autônomos dependentes, prestigiando não apenas o princípio da igualdade formal quanto o da igualdade material, permitindo que ações sejam direcionadas à contratação de profissionais autônomos vulneráveis ou pertencentes a grupos minoritários, consoante destacam os autores Lima, Santos, Leite e Fonseca em artigo para a revista *Desenvolvimento em questão* (2014, p. 153):

Para fomentar o empreendedorismo, entretanto, além da formalização, da desburocratização e da capacitação referidos anteriormente, é preciso formular e executar corretamente um conjunto de políticas públicas, diretas e indiretas, que afetam os empreendedores. Citam-se, como uma das principais políticas públicas que afetam diretamente o empreendedor, o acesso e as condições na obtenção de crédito, elemento fundamental para o fomento do empreendedorismo (Schumpeter, 1997). Também são considerados, enquanto políticas públicas de interferência direta no empreendedorismo, os programas de incentivo à inovação, as leis trabalhistas e tributárias, o apoio a incubadoras, a promoção da cultura empreendedora, dentre outras.

Sob esse ponto de vista, a educação para o empreendedorismo deve ser encorajada e recursos específicos devem ser destinados para programas de ensino, principalmente em escolas técnicas e universidades. Valores herdados para o emprego e estabilidade não são tão absolutos como antes, e a educação para a autonomia, inovação e criação de novas oportunidades se torna cada vez mais condição primordial na construção de um país desenvolvido.

Moretto (2018, p. 212) aponta que são necessárias políticas de treinamento e fomento ao trabalho autônomo para os trabalhadores com dificuldade de inserção no mercado de trabalho, ao discorrer sobre o Sistema Público de Trabalho e Renda:

A implementação do SPETR a partir de 2006 buscou integrar e articular os vários programas de mercado de trabalho. O objetivo era eliminar as superposições existentes entre as ações dos vários níveis de governo, racionalizando e melhorando a gestão e o serviço oferecido. Do ponto de vista do atendimento, buscava-se garantir o acesso universal aos serviços oferecidos e ao mesmo tempo dar maior atenção aos trabalhadores com maior dificuldade de inserção no mercado de trabalho. De fato, há no novo modelo a preocupação com o público mais vulnerável, i.e., aquele com maior dificuldade de inserção em um posto de trabalho, formado por jovens, mulheres e negros, geralmente com baixa escolaridade, falta de experiência e pouca qualificação. Essa preocupação se reflete na busca por ampliar as políticas de mercado de trabalho com foco na inclusão social, criando-se programas voltados para a geração de renda para trabalhadores que não conseguissem se inserir em um emprego no mercado formal. Em consonância com essa preocupação, procurou-se descentralizar a execução das políticas para estados e municípios, com o objetivo de se ter maior flexibilidade e adequação às diferentes realidades e especificidades regionais e locais, com a coordenação em nível nacional.

Verifica-se que o tripé em que se funda a política de fomento e promoção ao trabalho autônomo da Legislação da Espanha, quais sejam - a) fomento ao trabalho autônomo; b) formação profissional e assessoramento técnico e, c) apoio financeiro - se compatibilizam perfeitamente com a Legislação pátria. Desse modo, propomos a integral incorporação dessas disposições, observadas pequenas alterações de texto necessárias para adaptação da legislação a ser editada ao ordenamento jurídico pátrio, em título próprio. São as seguintes as alterações propostas:

TÍTULO IV
FOMENTO E PROMOÇÃO AO TRABALHO AUTÔNOMO
CAPÍTULO I
POLÍTICAS DE FOMENTO

Art. 21. Os poderes públicos adotarão, no âmbito das respectivas competências, políticas de promoção do trabalho autônomo que visem o estabelecimento e o desenvolvimento de iniciativas econômicas e profissionais autônomas, concretizadas através de medidas destinadas a:

- a) Remover os obstáculos que impedem o início e o desenvolvimento de uma atividade econômica ou profissional por conta própria;
- b) Facilitar e apoiar as várias iniciativas de trabalho autônomo;
- c) Prever isenções, reduções ou bonificações das contribuições para a previdência social, observada a correspondente contrapartida fiscal;
- d) Promover o espírito e a cultura empreendedora;
- e) Promover a formação e a readaptação profissionais;
- f) Fornecer as informações e o aconselhamento técnico necessários;
- g) Facilitar o acesso aos processos de inovação tecnológica e organizativa, de forma a melhorar a produtividade do trabalho ou serviço realizado.
- h) Criar um ambiente propício ao desenvolvimento de iniciativas econômicas e profissionais no âmbito do trabalho independente.

i) Apoiar os empresários no domínio das atividades inovadoras ligadas às novas fontes de emprego, das novas tecnologias ou das atividades de interesse público, econômico ou social.

§único. A elaboração desta política de promoção do trabalho independente tenderá para a eficácia da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens e prestará especial atenção aos grupos de pessoas desfavorecidas economicamente, historicamente discriminadas ou grupos minoritários, a exemplo das pessoas portadoras de necessidades especiais e outros grupos vulneráveis.

CAPÍTULO II

FORMAÇÃO PROFISSIONAL E CONSULTORIA TÉCNICA

Art. 22. A promoção do trabalho por conta própria visa, nomeadamente, integrar no sistema educativo e, em especial, no sistema de formação profissional a promoção do trabalho por conta própria, promover a formação e a readaptação profissionais dos trabalhadores autónomo, facilitando o seu acesso aos programas de formação profissional, que se orientarão para a melhoria da sua formação profissional e o desenvolvimento da sua capacidade de gestão.

Art. 23. A promoção do trabalho por conta própria responde igualmente às necessidades de informação e de assessoria técnica para a sua criação, consolidação e renovação, promovendo, para o efeito, as formas de comunicação e de cooperação entre profissionais autónomos.

CAPÍTULO III

APOIO FINANCEIRO A INICIATIVAS ECONÓMICAS

Art. 24. Os poderes públicos, no âmbito das respectivas competências, adotarão programas de apoio financeiro às iniciativas económicas dos trabalhadores autónomos e daqueles empresários que contratem trabalhadores economicamente dependentes.

Art. 25. A elaboração destes programas atenderá à necessidade de tutela dos grupos com especiais dificuldades de acesso ao mercado de trabalho, à garantia da viabilidade futura dos projetos beneficiários, bem como à exigência de avaliação dos efeitos do apoio financeiro sobre os objetivos propostos.

Art. 26. Os poderes públicos promoverão, através de uma política fiscal adequada, com vistas a promoção do trabalho autónomo. (ANEXO 1, pp. 16-17).

Todas as disposições legislativas previstas na Legislação Espanhola são muito positivas e sua incorporação integral ao ordenamento jurídico pátrio é muito positivo e totalmente compatível com a Lei que se pretende editar no Brasil.

9.0 DISPOSIÇÕES FINAIS

Para que a legislação sobre o trabalhador autônomo economicamente dependente tenha completa eficácia, se faz necessário algumas alterações em outras disposições legislativas, a exemplo da previdência social, legislação falimentar e legislação civil, cujo detalhamento será feito na sequência.

Em razão de técnica legislativa, sugere-se que as alterações legislativas sejam dispostas em título próprio, adiante discriminadas.

9.1. ALTERAÇÕES NA LEGISLAÇÃO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

A Legislação sobre trabalhador autônomo independente da Espanha introduziu muitas modificações na Legislação de Previdência Social da Espanha. Desnecessário transcrever a Legislação da Espanha neste aspecto, porque são muitos diferentes as Legislações do Brasil e da Espanha a respeito e apresentam pouca compatibilidade.

A primeira alteração sugerida é quanto à composição do Conselho Nacional da Previdência Social, cuja composição atual tem 3 membros representantes dos trabalhadores, sendo sugerida a manutenção do número, pois com especificação, sendo um trabalhador com vínculo de emprego, um autônomo e outro trabalhador economicamente, dando nova redação a alínea “b” do inciso II do art. 3º, da Lei 8.212/91 seguinte forma:

Art. 3º Fica instituído o Conselho Nacional de Previdência Social–CNPS, órgão superior de deliberação colegiada, que terá como membros:
I - seis representantes do Governo Federal
II - nove representantes da sociedade civil, sendo
a) três representantes dos aposentados e pensionistas
b) três representantes dos trabalhadores em atividade, sendo um representante dos trabalhadores regidos pela CLT, um representante dos trabalhadores autônomos e um representante dos trabalhadores autônomos economicamente dependentes;
c) três representantes dos empregadores. (ANEXO 1, p. 18).

A inclusão como segurado obrigatório da Previdência Social na condição de contribuinte individual é primordial, pois é a partir da condição de segurado obrigatório é que o trabalhador autônomo vai passar a ter os direitos previdenciários decorrentes. A inclusão como contribuinte individual decorre de técnica legislativa, visto que o trabalhador economicamente dependente é autônomo. Sugere-se o texto com a seguinte redação:

Art. 11. São segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas:
V - como contribuinte individual:
[...]

i) trabalhadores autônomos economicamente dependentes, pessoas físicas que exercem uma atividade econômica ou profissional a título oneroso e de forma habitual, pessoal, direta, sem estar sujeito ao poder geral de direção de uma pessoa física ou jurídica, para a qual presta serviços, denominada Tomador de Serviços, do qual dependem economicamente por dela receber, pelo menos, 60% do total de seus rendimentos do trabalho ou das atividades econômicas ou profissionais que realiza. (ANEXO 1, p. 18).

As disposições referentes à doença e acidente do trabalho se atêm às alterações das definições legais, de modo a incluir o Trabalhador Economicamente Dependente e o Tomador de Serviços dentro das hipóteses ensejadoras da caracterização de doença e acidente do trabalho. São essas as alterações propostas:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa, pela prestação de serviços do trabalhador economicamente dependente ao Tomador de Serviços ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

§ 1º A empresa e os Tomadores de Serviços são responsáveis pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador.

§ 2º Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho.

§ 3º É dever da empresa e dos Tomadores de Serviços prestarem informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular.

§ 4º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social fiscalizará e os sindicatos e entidades representativas de classe acompanharão o fiel cumprimento do disposto nos parágrafos anteriores, conforme dispuser o Regulamento.

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho ou serviço prestado peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado ou o serviço seja prestado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

a) a doença degenerativa;

b) a inerente a grupo etário;

c) a que não produza incapacidade laborativa;

d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

§ 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado ou o serviço é realizado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;

II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de:

- a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho ou co-executor de serviços prestados;
- b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;
- c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho ou co-executor de serviços prestados;
- d) ato de pessoa privada do uso da razão;
- e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;

III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado ou trabalhador economicamente dependente no exercício de sua atividade;

IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho ou daquele local definido originariamente para a prestação dos serviços:

- a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;
- b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa ou Tomador de Serviços para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;
- c) em viagem a serviço da empresa ou Tomador de Serviços, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;
- d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

§ 1º Nos períodos destinados a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho.

§ 2º Não é considerada agravação ou complicação de acidente do trabalho a lesão que, resultante de acidente de outra origem, se associe ou se superponha às consequências do anterior.

Art. 21-A. A perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexos técnico epidemiológico entre o trabalho ou prestação de serviços e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa, Tomador de Serviços ou do empregador doméstico e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças (CID), em conformidade com o que dispuser o regulamento.

§ 1º. A perícia médica do INSS deixará de aplicar o disposto neste artigo quando demonstrada a inexistência do nexo de que trata o caput deste artigo.

§ 2º. A empresa ou o empregador doméstico poderão requerer a não aplicação do nexo técnico epidemiológico, de cuja decisão caberá recurso, com efeito suspensivo, da empresa, do empregador doméstico ou do segurado ao Conselho de Recursos da Previdência Social.

Art. 22. A empresa ou Tomadora de Serviços e o empregador doméstico deverão comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena de multa variável entre o limite mínimo e o limite máximo do salário de contribuição, sucessivamente aumentada nas reincidências, aplicada e cobrada pela Previdência Social.

§ 1º Da comunicação a que se refere este artigo receberão cópia fiel o acidentado ou seus dependentes, bem como o sindicato a que corresponda a sua categoria.

§ 2º Na falta de comunicação por parte da empresa ou Tomadora dos Serviços, podem formalizá-la o próprio acidentado, seus dependentes, a entidade sindical competente, o médico que o assistiu ou qualquer autoridade pública, não prevalecendo nestes casos o prazo previsto neste artigo.

§ 3º A comunicação a que se refere o § 2º não exime a empresa ou Tomadora de Serviços de responsabilidade pela falta do cumprimento do disposto neste artigo.

§ 4º Os sindicatos e entidades representativas de classe poderão acompanhar a cobrança, pela Previdência Social, das multas previstas neste artigo.

§ 5º A multa de que trata este artigo não se aplica na hipótese do caput do art. 21-A.

Art. 23. Considera-se como dia do acidente, no caso de doença profissional ou do trabalho, a data do início da incapacidade laborativa para o exercício da atividade

habitual, ou o dia da segregação compulsória, ou o dia em que for realizado o diagnóstico, valendo para este efeito o que ocorrer primeiro. (ANEXO 1, pp. 18-20).

As disposições da Lei 8.212/1991 dizem respeito à arrecadação de contribuições de natureza previdenciária.

A única alteração necessária é repetir no art. 12, que trata dos segurados obrigatórios, a redação proposta ao Art. 11 da Lei 8.213/91, que trata do mesmo assunto:

Art. 12. São segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas:

V - como contribuinte individual:

[...]

i) trabalhadores autônomos economicamente dependentes, pessoas físicas que exercem uma atividade econômica ou profissional a título oneroso e de forma habitual, pessoal, direta, sem estar sujeito ao poder geral de direção de uma pessoa física ou jurídica, para a qual presta serviços, denominada Tomador de Serviços, do qual dependem economicamente por dela receber, pelo menos, 60% do total de seus rendimentos do trabalho ou das atividades econômicas ou profissionais que realiza. (ANEXO 1, p. 18).

Todas as demais disposições das Leis 8.212/91 e 8.213/91 decorrem direta ou indiretamente dos direitos decorrentes da condição de segurado obrigatório, cujas modificações já foram propostas.

9.2. ALTERAÇÕES NA LEGISLAÇÃO PROCESSUAL CIVIL

A Lei espanhola prevê que o trabalhador economicamente dependente responderá por suas obrigações com seus bens presentes e futuros. A redação da Lei estrangeira (artigo 10, inciso 4) é a seguinte:

4. O trabalhador independente é responsável pelas suas obrigações para com todos os seus bens presentes e futuros, sem prejuízo da inembargabilidade dos bens prevista nos artigos 605.o, 606.o e 607.o da Lei 1/2000, de 7 de Janeiro, de Processo Civil, ou das limitações e exonerações de responsabilidade previstas por lei que lhe sejam aplicáveis. (ANEXO 3, p. 15, tradução nossa).

A Legislação Processual Civil tem dispositivo legal absolutamente idêntico e ainda mais completo, pois não limita sua aplicabilidade a uma das partes, mas aquele que se considere devedor na Legislação Processual:

Art. 789. O devedor responde com todos os seus bens presentes e futuros para o cumprimento de suas obrigações, salvo as restrições estabelecidas em lei.

A Legislação da Espanha (art. 10, inciso V) prevê uma limitação da penhora de dívida tributária e para com para com a seguridade social do trabalhador economicamente dependente, qual seja, o imóvel que constitui sua residência habitual só pode ser penhorado nas condições estabelecidas por Lei:

5. Para efeitos de regularização e de cobrança de dívidas de natureza fiscal e de qualquer tipo de dívida objeto da gestão das cobranças no âmbito do sistema de segurança social, apreendida administrativamente de um bem imóvel, se o trabalhador independente comprovar que se trata de um imóvel que constitui a sua residência habitual, a execução do embargo fica condicionada, em primeiro lugar, a ausência de conhecimento de outros bens do devedor susceptíveis de serem imediatamente vendidos no âmbito do processo executivo e, em segundo lugar, entre a notificação da primeira diligência de penhora e a realização material do leilão, o concurso ou qualquer outro meio administrativo de alienação seja limitado a um período mínimo de dois anos. Este prazo não pode ser interrompido nem suspenso em caso de prorrogação da garantia inicial ou em caso de prorrogação do registro. (ANEXO 3, pp. 15-16, tradução nossa).

Tal disposição legislativa é desnecessária, porque a Legislação pátria assegura a impenhorabilidade do bem de família, assim considerado o imóvel residencial próprio do casal, ou da entidade familiar, em condições até mais favoráveis do que a Legislação Espanhola.

Considerando que a Legislação proposta já assegura a aplicabilidade do CPC às regras processuais e procedimentais referente ao trabalhador economicamente dependente (artigo 7º proposto), entendo ser desnecessário inserções relativas a questões processuais, além daquelas já previstas, na futura legislação.

9.3. ALTERAÇÕES NA LEGISLAÇÃO FALIMENTAR

A Legislação da Espanha prevê um dispositivo associado à legislação falimentar (art. 10, inciso 3):

3. Em matéria de garantia da cobrança dos créditos pelo trabalho pessoal do trabalhador independente, aplicar-se-á o disposto na legislação civil e comercial em matéria de privilégios e preferências, bem como na Lei 22/2003, de 9 de Julho, concursal, ficando, em qualquer caso, os trabalhadores independentes economicamente dependentes sujeitos à situação de privilégio geral prevista no n.º 3 do artigo 91.º da referida lei. (ANEXO 3, p. 15, tradução nossa).

No Brasil, as disposições acerca da recuperação judicial, recuperação extrajudicial e a falência do empresário e da sociedade empresária são reguladas pela Lei nº 11.101/2005, recentemente alterada pela Lei nº 14.112/2020.

A disposição Espanhola atende aos princípios sugeridos pela nova Legislação, razão pela qual propõe-se que Legislação semelhante seja adotada no Brasil, sugerindo a seguinte redação:

Art. 31. Em matéria de garantia da cobrança dos créditos pelo trabalho pessoal do trabalhador economicamente independente, aplicar-se-á o disposto na legislação civil e comercial em matéria de privilégios e preferências, bem como nas Leis nºs. 11.101/2005 e 14.112/2020, ficando, em qualquer caso, equiparados aos créditos decorrentes da Legislação do Trabalho ou decorrentes de acidente de trabalho, para fins de privilégio concursal. (ANEXO 1, p. 22).

Além dessas disposições são necessárias outras alterações na Lei nº 11.101/2005. A primeira delas é a que manterá a competência da Justiça comum até a inclusão do crédito no quadro-geral de credores, em empresa sujeita a recuperação judicial ou falência, sugerindo a alteração na Legislação com a seguinte redação:

Art. 6º A decretação da falência ou o deferimento do processamento da recuperação judicial implica:
[...]
§ 2º É permitido pleitear, perante o administrador judicial, habilitação, exclusão ou modificação de créditos derivados da relação de trabalho e dos contratos firmados pelo trabalhador economicamente dependente, mas as ações correspondentes, inclusive as impugnações a que se refere o art. 8º desta Lei, serão processadas perante a justiça especializada e comum, conforme o caso, até a apuração do respectivo crédito, que será inscrito no quadro-geral de credores pelo valor determinado em sentença. (ANEXO 1, p. 22).

A segunda alteração proposta é a inclusão dos titulares de créditos decorrentes dos contratos firmados pelo trabalhador economicamente dependente na Assembléia-geral de credores. A redação sugerida é a seguinte:

Art. 41. A assembleia-geral será composta pelas seguintes classes de credores:
I – titulares de créditos derivados da legislação do trabalho, do contrato firmado com o trabalhador economicamente dependente e aqueles decorrentes de acidentes de trabalho;
II – titulares de créditos com garantia real;
III – titulares de créditos quirografários, com privilégio especial, com privilégio geral ou subordinado.
IV - titulares de créditos enquadrados como microempresa ou empresa de pequeno porte. (ANEXO 1, p. 23).

Na sequência, sugere-se a alteração do artigo 76, para também ressaltar a causa do trabalhador economicamente do juízo, da competência indivisível do juízo de falência. Eis o texto proposto:

Art. 76. O juízo da falência é indivisível e competente para conhecer todas as ações sobre bens, interesses e negócios do falido, ressalvadas as causas trabalhistas e aquelas referentes ao contrato firmado com o trabalhador economicamente dependente, fiscais e aquelas não reguladas nesta Lei em que o falido figurar como autor ou litisconsorte ativo. . (ANEXO 1, p. 23).

O artigo 83 trata da classificação dos créditos na falência. Dentro da lógica construída de que os créditos do trabalhador economicamente dependente são equiparados ao crédito decorrente das relações de trabalho, logo, no que tange à classificação dos créditos devem ter o mesmo tratamento jurídico. Desta feita, sugere-se que a redação ao artigo referido:

Art. 83. A classificação dos créditos na falência obedece à seguinte ordem:

I - os créditos derivados da legislação trabalhista e aqueles decorrentes dos contratos firmados pelo trabalhador economicamente dependente, limitados a 150 (cento e cinquenta) salários-mínimos por credor, e aqueles decorrentes de acidentes de trabalho;

II - os créditos gravados com direito real de garantia até o limite do valor do bem gravado;

III - os créditos tributários, independentemente da sua natureza e do tempo de constituição, exceto os créditos extraconcursais e as multas tributárias;

IV – (Revogado);

V – (Revogado);

VI – os créditos quirografários, a saber:

a) aqueles não previstos nos demais incisos deste artigo;

b) os saldos dos créditos não cobertos pelo produto da alienação dos bens vinculados ao seu pagamento; e

c) os saldos dos créditos derivados da legislação trabalhista e da legislação de que trata o trabalhador economicamente dependente que excederem o limite estabelecido no inciso I do caput deste artigo;

VII - as multas contratuais e as penas pecuniárias por infração das leis penais ou administrativas, incluídas as multas tributárias;

VIII – créditos subordinados, a saber:

a) os assim previstos em lei ou em contrato;

b) os créditos dos sócios e dos administradores sem vínculo empregatício.

IX - os juros vencidos após a decretação da falência, conforme previsto no art. 124 desta Lei.

§ 1º Para os fins do inciso II do caput deste artigo, será considerado como valor do bem objeto de garantia real a importância efetivamente arrecadada com sua venda, ou, no caso de alienação em bloco, o valor de avaliação do bem individualmente considerado.

§ 2º Não são oponíveis à massa os valores decorrentes de direito de sócio ao recebimento de sua parcela do capital social na liquidação da sociedade.

§ 3º As cláusulas penais dos contratos unilaterais não serão atendidas se as obrigações neles estipuladas se vencerem em virtude da falência.

§ 4º (Revogado).

§ 5º Para os fins do disposto nesta Lei, os créditos cedidos a qualquer título manterão sua natureza e classificação.

§ 6º Para os fins do disposto nesta Lei, os créditos que disponham de privilégio especial ou geral em outras normas integrarão a classe dos créditos quirografários. (ANEXO 1, pp. 23-25).

A última alteração proposta nesta Legislação diz respeito à prioridade de pagamento destinado a purgar a mora salarial. Devido à opção legislativa de equiparar o crédito salarial

ao crédito devido ao trabalhador economicamente dependente, o tratamento jurídico deve ser o mesmo para a mesma situação. Sugere-se, pois, a seguinte redação ao artigo 151:

Art. 151. Os créditos trabalhistas de natureza estritamente salarial e aqueles devidos ao trabalhador economicamente dependente vencidos nos 3 (três) meses anteriores à decretação da falência, até o limite de 5 (cinco) salários-mínimos por trabalhador, serão pagos tão logo haja disponibilidade em caixa. (ANEXO 1, p. 25).

9.4. ALTERAÇÕES NA LEGISLAÇÃO CIVIL

No § 2º do artigo 4º da Lei proposta, restou grafada a aplicação subsidiária do direito comum, em caso de omissão, no entanto, no tocante à prescrição, não há disposição específica na legislação comum a respeito do contrato firmado com o trabalhador economicamente dependente, sendo necessária a alteração legislativa correspondente para que fique claro o tempo de prescrição desses contratos. Sendo assim, propomos que a pretensão tenha o prazo de prescrição mais dilatado perante a Lei Civil, com objetivo de estimular que os contratos firmados pelo trabalhador economicamente tenha seus direitos preservados por mais tempo. Sendo assim, se propõe a seguinte redação ao inciso IV do §5º do art. 206 do Código Civil:

Art. 206. Prescreve:

[...].

§ 5º Em cinco anos:

I – a pretensão de cobrança de dívidas líquidas constantes de instrumento público ou particular;

II – a pretensão dos profissionais liberais em geral, procuradores judiciais, curadores e professores pelos seus honorários, contado o prazo da conclusão dos serviços, da cessação dos respectivos contratos ou mandato;

III – a pretensão do vencedor para haver do vencido o que despendeu em juízo;

IV – a pretensão referente a demandas relacionadas ao contrato firmado pelo trabalhador economicamente dependente. (ANEXO 1, p. 25).

Não há necessidade de outras alterações legislativas na legislação civil, visto que já consta a aplicação da legislação civil comum do quadro de fontes legislativas do contrato firmado pelo trabalhador economicamente dependente.

9.5. VACATIO LEGIS

Vacatio legis é o período que decorre entre o dia da publicação de uma lei e o dia em que ela entra em vigor, quando então seus termos passam a ser de observância obrigatória. Objetiva dar ampla publicidade a publicação da Lei antes de sua vigência, para que seus termos possam ser conhecidos pela maioria da população e do seu alvo principal, conforme anota Vicente PAULO e Marcelo ALEXANDRINO (2005, p.108):

O estabelecimento desse período de vacância (que pode, ou não existir) se justifica por duas razões: (1) permite que a lei seja mais e melhor conhecida daqueles a quem se destina; e (2) proporciona às autoridades incumbidas de executar a lei a oportunidade de se prepararem para sua aplicação.

O período de *vacatio legis* está ligado à eficácia da norma. Pode se dar em quatro prazos distintos: a) quando a Lei traz no bojo o texto: “*esta lei entra em vigência na data da sua publicação*”, portanto, a partir da publicação da Lei, a norma adquire vigência e passa a produzir seus efeitos; b) quando a Lei traz a seguinte redação: “*esta lei entra em vigor sessenta dias após sua publicação*”, hipótese em que a Lei delimita o marco temporal para sua entrada em vigor; c) o legislador fixa a data futura precisa em que a lei entra em vigor, não havendo prazo regressivo, por exemplo: “*esta lei entra em vigor na data de 11 de dezembro de 2023*” e, d) a lei silencia sobre a data de publicação, hipótese em que a Lei entra em vigor 45 dias após a publicação, na forma do artigo da Lei de Introdução ao Código Civil Brasileiro (Decreto-Lei nº 4.657/1942).

No caso, a Lei que se pretende editar traz alteração significativa no escopo das relações de trabalho e institui modalidade nova de relação jurídica no escopo do trabalho autônomo. Trata-se de matéria legislativa nova e significativa, de modo que seria de bom alvitre um tempo razoável de *vacatio legis* para que a população em geral tenha conhecimento da Lei, dado o universo amplo de pessoas que será impactado pela aplicação da Lei.

Assim, sugere-se o prazo de 6 meses de *vacatio legis* para que a Lei proposta tenha efetiva vigência, de modo a permitir amplo conhecimento geral da Sociedade a respeito da nova legislação e a permitir que o Estado e agentes econômicos se preparem para utilizá-la em suas relações jurídicas.

CONCLUSÕES

O fato de o trabalho economicamente dependente poder ocorrer em diferentes profissões, diferentes localidades e diferentes culturas, cujos usos e costumes profissionais e deontológicos são quase sempre distintos, impõe uma regulação mínima para uniformização.

Há de se considerar ainda que no Brasil há uma tendência de legitimar a relação de emprego, ante outras formas de relação de trabalho não reguladas, tanto que a jurisprudência dos Tribunais Trabalhistas é firme ao afirmar que a relação jurídica de emprego se presume, ante o embate quanto ao reconhecimento de outras formas de relação de trabalho, quando houver debate judicial a respeito. Desse modo, não se cogita instituir uma forma de realização no Brasil sem a necessária regulação, em razão da insegurança jurídica que isso acarretaria.

No Brasil, a regulação deverá vir necessariamente por projeto de Lei, prevendo os requisitos, direitos e obrigações mínimos para o trabalhador autônomo economicamente dependente, atendendo a um conjunto de princípios que prioriza a simplificação e a liberdade de negociação individual e coletiva, cuja razão de ser reside na imensa gama de atividades profissionais que pretende regular. Assim, embora a negociação individual ou coletiva não seja suficiente para suprir a legislação positiva, ela é absolutamente necessária para a regulação de aspectos específicos da contratação.

Após trazer a definição de “Trabalhador Economicamente Dependente”, nos termos da Legislação Espanhola, são delimitados, mediante pequenas adaptações, os sujeitos da relação processual. Na sequência são definidas as fontes, buscando estabelecê-las de modo mais exaustivo possível, considerando especialmente a Legislação Processual Civil a respeito do assunto. A doutrina italiana define os tipos contratuais de Trabalhador Autônomo Economicamente Dependente. Em relação à suspensão, interrupção e extinção do contrato, há o necessário cotejo entre a Legislação Espanhola e a Legislação Brasileira, de modo a compatibilizar a proposta Espanhola com a Legislação Nacional.

Encerrando a parte introdutória, os princípios são extraídos a partir da nova redação construída. Um dos princípios foi extraído utilizando como fonte a exposição de motivos da Lei de representação comercial, qual seja, o da liberdade contratual na definição do conteúdo contratual. Os demais princípios prestigiam a autonomia, a simplicidade de fórmulas e a continuidade da relação contratual.

Os direitos, deveres e obrigações contratuais foram definidos a partir do confronto e exame da novel legislação em relação às Leis e à Constituição Federal, observando a necessária compatibilidade com a relação jurídica que se pretende regular.

A compatibilidade da nova legislação com algumas atividades profissionais reguladas no Brasil é objeto de tópico específico, com o fito de demonstrar que a regulação sobre trabalho economicamente dependente é plenamente compatível não apenas com a Constituição Federal, mas também em relação a algumas formas de realização de trabalho, algumas já reguladas por Legislação Federal e outras já admitidas como válidas pela jurisprudência dos Tribunais.

Propõe-se que as disposições processuais sejam reduzidas ao mínimo necessário, haja vista a aplicabilidade do Processo Civil à Lei em questão, restringindo as disposições expressas a questões que poderiam suscitar dúvidas, a exemplo da competência para exame das controvérsias. As políticas de fomento ao trabalho autônomo e as alterações da legislação esparsa completam a proposta Legislativa.

Desse modo, a legislação sugerida propõe uma legislação genérica, de modo a permitir que a negociação individual e coletiva preencha os vazios deixados pela legislação e regulem aspectos específicos de cada relação contratual. A regulação proposta objetiva a melhoria da condição social do trabalhador autônomo, de modo a assegurar-lhe direitos que não estão previstos para o trabalhador autônomo clássico, que pode ser um novo marco para as relações de trabalho autônomo.

REFERÊNCIAS

ABRÃO, L.Y. *Sociedades de gestão coletiva de direitos autorais e as modificações trazidas pela Lei 12.853, de 18.08.2013*. In: Revista do Instituto dos Advogados de São Paulo: Nova Série, v. 16, n. 32, jul./dez. 2013, p. 401.

ALMEIDA, F.C.; MARISCAL, V.G. *A regulamentação do trabalho autônomo dependente no Brasil e o direito fundamental ao trabalho digno*. Revista Trabalhista: Direito e Processo. Ano 19. Número 63, pp 88-102. Fev. 2021. LTr Editora Ltda: São Paulo, SP. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=EoUiEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA88&dq=direitos+previdenci%C3%A1rios+segurado+autonomo&ots=QHfGue-EkZ&sig=rB9g0zfymn84uvt3IbtqY5iX-Ss#v=onepage&q&f=false>. Acesso em 28 set. 2022. p. 99.

ACQUAVIVA, M. C. Notas introdutórias ao estudo do direito. 2a ed., São Paulo: Ícone, 1990, p. 169.

ATALIBA, G.. *República e Constituição*. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2001. pp. 6-7.

BERNARDI, J. *O processo legislativo brasileiro*. Curitiba: Ibpes, 2009.

BÔAS, V.; MALTA, R. Ações afirmativas e o princípio da igualdade. Rio de Janeiro: América Jurídica. 2003. p. 28.

BOUCINHAS FILHO, J. C.; ALVARENGA, R. Z. de. *O dano existencial e o direito do trabalho*. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, Ano XXIV, n. 284, fev. 2013.

BRASIL. Exposição de Motivos nº 355, de 1965, do Ministro da Indústria e Comércio. Diário do Congresso Nacional dos Estados Unidos do Brasil. Ano XX, nº 72, Seção I, p. 9756. 18 nov. 1965. Disponível em <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD18NOV1965.pdf>. Acesso em 29 out. 2022.

BULGUERONI, R.O. *Trabalho autônomo dependente: experiências Italiana e Espanhola e a realidade brasileira*. 2011. 244 f. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e Seguridade Social). Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. Pp. 60, 88 e 89.

CAMPOS, F. Direito Constitucional. Ed. Freitas Bastos, 1956, vol. II, p. 30.

CANOTILHO, J. J. G. Direito Constitucional e Teoria da Constituição. 2. ed. Almedina, 1998. pp. 390-391.

CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 37. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. P. 40.

CEDAW RG 19. *Recomendação geral nº 19: violência contra as mulheres*. Décima primeira sessão, 1992. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.enfam.jus.br%2Fwp->

[content%2Fuploads%2F2020%2F04%2FRecomendac%25CC%25A7a%25CC%2583o-19-CEDAW-1.2.pdf&clen=21861&chunk=true](#). Acesso em: 01/11/2021.

COMITÉ ECONÔMICO E SOCIAL EUROPEU. *Parecer do Comité Económico e Social Europeu, de 29 de abril de 2010, sobre novas tendências do trabalho independente: o caso específico do trabalho autónomo economicamente dependente*. 2010. Relator: José Maria Zufiaur Narvaiza. Disponível em: <http://www.eesc.europa.eu> . Acesso em: 29 ago. 2021.

CONI JÚNIOR, V.V.; PAMPLONA FILHO, R. *A Lei Geral de Proteção de Dados e seus reflexos nas relações jurídicas trabalhistas*. 2021. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/download/7060/4244>. Acesso em: 25 set. 2022.

COLLINS, H. *Multi-segmented workforces, comparative fairness, and the capital boundary obstacle*. In: DAVIDOV, G. e LANGILLE, B. *Boundaries and frontiers of labour law*. Oregon: Oxford and Portland Hard Publishing: 2006. In: PASTORE, J. *O trabalho do futuro e o futuro do direito*. Revista LTr, v. 83, n. 08, ago. 2019. p. 909-912.

CHIAVENATO, I. *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Rio de Janeiro: Elsevier, 1999. p. 295.

LIMA, D.C.L., SANTOS, P., LEITE, E. F., FONSECA, S.M.M. *Políticas Públicas de Fomento ao Empreendedorismo no Estado de Pernambuco*. Publicado na Revista Desenvolvimento em Questão, ano 12, nº 28, out./dez. 2014. p. 153. Editora Unijuí: Ijuí/RS. Disponível em: <https://revistas.unijui.edu.br/index.php/desenvolvimentoemquestao/article/view/2570>. Acesso em 13 nov. 2022.

DÄUBLER, W. *A flexibilidade do Direito do Trabalho na Alemanha*. Revista de Direito do Trabalho, vol. 111/2003, p. 210 – 228, Jul - Set / 2003. Doutrinas Essenciais de Direito do Trabalho e da Seguridade Social, vol. 3, p. 1263 – 1286, DTR\2003\392. Set. 2012. Disponível em: [file:///C:/Users/organ/Downloads/RTDoc%2008-07-2022%2012%2020\(PM\).pdf](file:///C:/Users/organ/Downloads/RTDoc%2008-07-2022%2012%2020(PM).pdf). Acesso em: 08 jul. 2022.

DE LUCA TAMAJO, R. *L'ipotesi di un "tertium genus" e il disegno di legge n. 5651 sui C.D. "lavori atipici"*. Roma: Il Diritto del Lavoro, lugl/ago, v. 74, n. 4, 2000, p. 264/266.

DELGADO, M. G. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2002. pp. 295 e 328.

DELLEY, J. D. *Pensar as leis: Introdução a um procedimento metódico*. Cadernos da Escola do Legislativo, Belo Horizonte, v. 7, n. 12, jan. jun. 2004, p. 101-143: 101.

DEL VECCHIO, G. *Lições de filosofia do direito*. Coimbra: Arménio Amado. 1972, p. 148.

DIMITRI, D. *Manual de Introdução ao Estudo do Direito*. São Paulo. Revista dos Tribunais, 2003. p.183.

DORE, I. I. *Arbitration and Conciliation under the uncitral rules: a textual analysis*. Hingham/MA, USA: Martinus Nijhoff Publishers, 1986. p. 3. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=en&lr=&id=2iupgRu94wcC&oi=fnd&pg=PR5&dq=co>

[nciliation+law&ots=xLF67ln8II&sig=1njF9hvlXsaVSqydxCmEbosTGX8&redir_esc=y#v=onepage&q=conciliation%20law&f=false](#). Acesso em 08 nov. 2022.

DUTRA, J.S. Gestão por competências. São Paulo: Gente. 2001. p. 130.

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. *O trabalho autônomo na reforma trabalhista e a fórmula política da Constituição federal de 1988*. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 7, n. 63, p. 174, nov. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/121671>. Acesso em: 18 de jul. 2022.

ESPAÑA. *Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo*. BOE-A-2007-13409. Disponível em: <https://www.boe.es/eli/es/l/2007/07/11/20/con>. Acesso em 01 out. 2021.

FERNANDES, P.R. *Breves Comentários à Lei do Salão Parceiro (13.352/2016)*. JusLaboris. Biblioteca Digital da Justiça do Trabalho: Brasília. p. 33. Mar. 2018. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/129830/2018_fernandes_paulo_breves_comentarios.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 08 nov. 2022.

FELICIANO, G. G. *Dos princípios do direito do trabalho no mundo contemporâneo*. Revista LTr: legislação do trabalho, São Paulo, v. 70, n. 4, p. 417-430, abr. 2006. p. 429. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/106056>. Acesso em 30 ago. 2022.

FIGUERÊDO, S. R. *Processo Legislativo*. 4. ed. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 1985, p. 101.

FILHO, B. de O. *A generalidade da Lei*. 1960. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/download>. 1960. Acesso em 03/11/2021. pp. 28-29.

GAGLIANO, P. S.; PAMPLONA FILHO, R. *Novo Curso de Direito Civil*. 7. ed. Vol. II, São Paulo: Saraiva, 2003. p. 16.

GARCIA, G.F.B. *Introdução ao estudo do direito: teoria geral do direito – 3. ed. rev. e atual*. Rio de Janeiro: Forense: São Paulo: MÉTODO, 2015.

GARCÍA, R. M. M. *El reconocimiento legal de la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente em España*. Revista Complejus, v. 1, n. 1, jan./jun. 2010, p. 52-54.

GONÇALVES, M.F. *Judicialização dos Direitos humanos fundamentais no Direito do Trabalho*. 2012. 178 f. Tese (Dissertação em Direito das Relações Sociais). Pontífica Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2012. pp. 73-74.

GRAU, E.R. *Medidas Provisórias na Constituição de 1988*. Revista dos Tribunais, São Paulo, v. 658, ano 1979, ago. 1990, p. 241.

GOULART, R.F.; VILLATORE, M.A.F. *Proteção ao Trabalhador Economicamente Dependente: Propostas para um novo contrato de trabalho*. In: XVII Congresso Nacional do CONPEDI, 2008, Brasília/DF. Anais do XVII Congresso Nacional do CONPEDI. Disponível em: http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/brasil/10_188.pdf. Acesso em 12 jul. 2022.

HARRIS, S. D.; KRUEGER, A. B. *A proposal for modernizing labor laws for twenty-first-century work: the “independent worker”*. Dezembro, 2015. Disponível em: <https://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf>. Acesso em: 12 out. 2022. p. 6.

HIRIGOYEN, M.-F.. *Assédio Moral: A Violência perversa no Cotidiano*. Rio de Janeiro: Ed. Bertrand Brasil, 2002. p. 200.

HIRIGOYEN, M.-F. *Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral*: tradução de Rejane Janowitz-Rio de Janeiro; Bertrand Brasil, 2002, pag.17.

LACOMBE, F. J. M. *Teoria geral da administração*. São Paulo: Saraiva, 2009. pp.300 e 319.

LEITE, G.S. Eficácia e Aplicabilidade das Normas Constitucionais. Brasília: Senado Federal, 2020. p. 25. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/570639/Eficacia_aplicabilidade_normas_constitucionais.pdf. Acesso em 13 nov. 2022.

LOPES, F.L. *Princípios do Processo Legislativo: uma perspectiva interdisciplinar e sistêmica*. 2011. 95 f. Monografia (Especialização em Processo Legislativo, 3ª Edição). Curso de Especialização em Processo Legislativo da Câmara dos Deputados, 3ª Edição – 2º semestre de 2009. Disponível em: https://bd.camara.leg.br/bd/bitstream/handle/bdcamara/3638/principios_processo_legislativo.1opes.pdf?sequence=5&isAllowed=y. Acesso em 30 ago. 2022. p. 63.

MACHADO, H. B. *Uma Introdução ao Estudo do Direito*. São Paulo: Dialética. 2000, p. 57.

MADALENO, R. *A Desconsideração Judicial da Pessoa Jurídica e da Interposta Pessoa Física no Direito de Família e no Direito das Sucessões*. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/978-85-309-4973-0/pageid/0>. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2. ed. rev. e atual. 2013.

MARTINS, S. P. *Corretor imobiliário e contrato de trabalho*. Revista de Direito do Trabalho, no 129, jan./mar., 2008, p. 204-205.

MASCARO, A. L. *Introdução ao estudo do direito*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2021. p. 136.

MCEWEN, C.; PULLEN, A.; RHODES, C. *Sexual Harrassment at work: a leadership problem*. RAE – Revista de Administração de Empresas (Journal of Business Management): São Paulo: March-April 2021: 1-7. p.5. Tradução: Scielo Brazil.

MELLO, C. A.B. *Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade*. 3ª edição. 8ª tiragem. Malheiro Editores: São Paulo. 2000. pp. 37-38.

MIRANDA, J. *Manual de Direito Constitucional: TOMO IV Direitos Fundamentais*. 4. ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2008, p. 272-273.

MONTORO, A. F. *Introdução à ciência do direito*. 23a ed., São Paulo: Revista dos Tribunais, 1995, pp. 339-340.

MORAES, A.. *Direito constitucional*. 28ª edição. São Paulo: Atlas, 2012. p. 671.

MORAES FILHO, E. *Tratado Elementar de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1960, V. 1, pp. 381-382.

MORETTO, A. J. *O SINE no Século XXI: Informação, Tecnologia e Políticas Públicas de Trabalho*. In: *As Transformações do Mundo do Trabalho*; Fortaleza: Instituto de Desenvolvimento do Trabalho. 2018. Organizado por: MORETTO, A.J.; MATOS, F. MACAMBIRA, J. e C CACCIAMALI, M.C, p. 212. Disponível em: https://www.idt.org.br/content/arquivos/publicacoes/012_As_Transformacoes_no_Mundo_do_Trabalho.pdf.

NORMA REGULAMENTADORA Nº 01: *Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais*. Redação dada pela Portaria SEPRT n.º 6.730, de 09/03/20. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/nr-1>. Acesso em 01 nov. 2021.

NUNES JUNIOR, A.T; SANKIEVICZ, A. *O devido processo legislativo: promulgação “fatiada” de propostas de emenda à Constituição*. In: MIRANDA, Roberto Campos da Rocha; SOUZA, João Ricardo Carvalho de (Org.). *O processo legislativo, o orçamento público e a Casa legislativa*. Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2013. p. 63-81. Disponível em: <http://bd.camara.gov.br/bd/handle/bdcamara/13416>. Acesso em: 19 out. 2015.

OIT. *C 111: Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação*. 1960. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em: 29 out. 2021.

OIT. *C 167: Convenção sobre a Segurança e Saúde na Construção*. 1988. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236245/lang--pt/index.htm. Acesso em: 29 out. 2021.

OIT. *Estimativas e Tendências Mundiais do Trabalho Infantil 2000-2012-*. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipecc/documents/publication/wcms_221886.pdf. p. 04. Acesso em 02 out. 2022.

OIT, *Notas da OIT. Trabalho e família 6*. 2009. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_229658.pdf. p. 01. Acesso em 28 out. 2022.

OLIVEIRA, S. G. *Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional*. 7ª ed. - São Paulo: LTr, 2013, p. 445 e 446-verso.

PASSARELLI, G. S. apud ROMITA, A. S. *A Crise do Critério da Subordinação Jurídica – necessidade de proteção a trabalhadores autônomos e parassubordinados*. Revista LTr, vol. 68, nº. 11, novembro 2004. pp. 1287-1298.

PEREIRA, C. M. S. *Instituições de direito civil: introdução ao direito civil e teoria geral do direito civil*. v. 1, 19a ed. rev. e atual., Rio de Janeiro: Forense, 1998, p. 44.

PORTO, L.V. *A subordinação no contrato de emprego: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico*. 2008. 356 f. Dissertação (Mestrado em Direito). Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2008. Pp. 60, 88 e 89.

PRADA, M. G. *La diferencia entre “workers” y “employees” en el Reino Unido: por qué el pronunciamiento de la Corte Suprema no permite afirmar que los conductores de Uber son trabajadores*. Revista Actualidad Laboral. Publicado 22 fev. 2021. Disponível em: <https://actualidadlaboral.com/la-diferencia-entre-workers-y-employees-en-el-reino-unido-por-que-el-pronunciamiento-de-la-corte-suprema-no-permite-afirmar-que-los-conductores-de-uber-son-trabaja/>. Acesso em 22 fev. 2022.

REALE, M. *Lições Preliminares de Direito*. 27ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2003. p. 139.

R&W – Online Datenbank. *Arbeitsrecht*. Disponível em: <https://betriebsberater.ruw.de/arbeitsrecht/nachrichten/Rechtsweg---Fremdgeschaeftsfuehrer---arbeitnehmeraehnliche-Person-37861>. Acesso em 18 fev. 2022.

REIS, R. e FEIJÓ, C. *TST define responsabilização do dono da obra por obrigações trabalhistas de empreiteiro*. 08/06/2016. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/tst-define-responsabilizacao-do-dono-da-obra-por-obrigacoes-trabalhistas-de-empreiteiro>. Acesso em 15 nov. 2021.

ROCHA, A.P.P. *A relação de trabalho e a tutela da propriedade intelectual em tempos de teletrabalho e de parassubordinação*. Anais do XV Congresso Nacional do CONPEDI/UEA – Manaus. Disponível em: http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/manaus/transf_trabalho_afo_nso_pinheiro_rocha.pdf. Acesso em 24 set. 2022. p. 6.

RODRIGUES, S. *Dos Vícios de Consentimento*. 2. Ed. São Paulo: Saraiva, 1982, nº 2, p. 5.

PAULO, V.; ALEXANDRINO, M. *Processo Legislativo*. Coleção Síntese Jurídica – 2 ed., Niterói, RJ: Editora Impetus, 2005. Páginas 108.

SALES, F. A.V.B.; MARCEL, K. M.. *Direito do trabalho de A a Z*. 2. ed. atualizada conforme a Lei n. 13.105/2015 e a LC n. 150/2015. São Paulo: Saraiva, 2015.

SILVA, L. P. P. *Um Novo Critério de Aplicação do Direito do Trabalho: A Parassubordinação*. Revista de Direito do Trabalho. São Paulo: RT, ano 27, nº. 103, jul-dez. 2001. p. 175.

SIQUEIRA J., P.H. *Teoria do direito*. 5. ed. São Paulo : Saraiva Educação, 2019, p. 51.

SOUZA, A.L.N. *Limites Constitucionais do Direito Fundamental ao Livre Exercício de Qualquer Trabalho, Ofício ou Profissão*. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. Ano IV, n. 6, Jul. de 2015. pp. 36-47. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/106281/2015_souza_andre_limites_constitucionais.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 21 set. 2022.

STF. Tema 725. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4952236&numeroProcesso=958252&classeProcesso=RE&numeroTema=725>. Publicado em: 30 set. 2022. Acesso em: 28 out. 2022.

CARELLI, R. Suprema Corte do Reino Unido confirma: *Motoristas da Uber não são trabalhadores autônomos*. 19 fev. 2021. Disponível em: <https://trab21.blog/2021/02/19/suprema-corte-do-reino-unido-confirma-motoristas-da-uber-nao-sao-trabalhadores-autonomos/>. Acesso em 23 fev. 2022.

TST. AIRR 19540-45.2006.5.04.0371, Órgão Julgador: 1ª Turma, Relator: Ministro Waldir Oliveira da Costa. Publicação: DEJT 17/09/2010.

UNTERHMENSSERVICE PORTAL. *Freie Dienstnehmer*. Disponível em: <https://www.usp.gv.at/mitarbeiter/arten-von-beschaefigung/freie-dienstnehmer.html>. Jan. 2021. Acesso em: 21 fev. 2022.

VISCOMI, Antonio. *Lavoro a progetto e occasionale: osservazioni critiche*. In G. GHEZZI (a cura di). *Il lavoro tra progresso e mercificazione*. Roma: Ediesse: 2004, p. 319.

VOERMANS, W.; EIJLANDER, P. *Working out the Fundamentals for a border crossing pos-instrumental doctrine on legis-prudence*. In: MORAND, Charles-Albert (Org.). *Légistique formelle et matérielle*. Marseille: Presses Universitaires D'Aix-Marseille - PUAM, 1999. p. 47-60: 48.