



**Universidade de Brasília - UnB**  
**Faculdade de Direito**  
**Curso de Graduação em Direito**

**O CONTRATO DE TRABALHO AUTÔNOMO E EXCLUSIVO E O AUMENTO  
DA VULNERABILIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO**

Grauther José Nascimento Sobrinho

**Brasília**  
**2019**

Grauther José Nascimento Sobrinho

**O CONTRATO DE TRABALHO AUTÔNOMO E EXCLUSIVO E O AUMENTO  
DA VULNERABILIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO**

Monografia apresentada à Banca Examinadora da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília (UnB) como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

**Orientador:** Professor Doutor Frederico Gonçalves Cezar

**Brasília – DF**

**2019**

**Grauther José Nascimento Sobrinho**

**O CONTRATO DE TRABALHO AUTÔNOMO E EXCLUSIVO E O AUMENTO  
DA VULNERABILIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO**

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do título de bacharel em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Brasília (UnB) e aprovada pela banca examinadora composta pelas seguintes professoras:

---

**Professor Doutor Frederico Gonçalves Cezar**  
**Membro da Banca Examinadora**

---

**Professora Doutora Érica Fernandes Teixeira**  
**Membro da Banca Examinadora**

---

**Professora Especialista Nicole Wagner da Silva Gonçalves**  
**Membro da Banca Examinadora**

**Brasília – DF**

**2019**

## AGRADECIMENTOS

O meu primeiro e maior agradecimento é dedicado a minha querida mãe Marinete Costa, que em todo seu esplendor sempre foi minha heroína e meu maior exemplo de força de vontade, empatia e sucesso! Agradeço ao meu pai José Luiz por sempre acreditar em mim e aos meus irmãos, em especial a minha irmã Janayna, por sempre ter cuidado de mim do seu jeitinho especial. Agradeço pela esperança das minhas sobrinhas, Júlia e Isabela, que sempre me viram como um exemplo e compõem uma nova geração livre de preconceitos e com maior esclarecimento.

Agradeço todas as amigas que a graduação me proporcionou, em especial Maysa Dias pela sua fala e trato afável; João Pedro pela sua presença sublime; Isabela Flávia por ser uma grande companheira nos momentos de estudo e no meu início de vida profissional. Muito obrigado por participarem da minha construção profissional e humanística nos corredores não só da Faculdade de Direito, mas da Universidade de Brasília!

Agradeço ao João Maicon, meu namorado, por me auxiliar nesta fase tão importante da minha vida, sempre de uma maneira construtiva e saudável. Aproveito para agradecer as nossas amigas Érika, Juliana, Lorena e Renata, por representarem a necessidade e o valor de amizades verdadeiras nos primeiros passos rumo à vida universitária

Por fim, agradeço a Professora Doutora Érica Fernandes Teixeira que foi uma excelente tutora no período em que participei do Programa de Educação Tutorial, em que a sua figura representou a alegria e companheirismo que me encorajou a permanecer no curso de Direito e acreditar que a Faculdade de Direito da Universidade de Brasília possa ser um lugar inclusivo e saudável

Os meus sinceros agradecimentos a todas vocês!

O Brasil, último país a acabar com a escravidão tem uma perversidade intrínseca na sua herança, que torna a nossa classe dominante enferma de desigualdade, de descaso.

Darcy Ribeiro

## RESUMO

A Lei da Reforma trabalhista, Lei 13.467/17, pode ser entendida como um paradigma de precarização do trabalho regulado, consubstanciado na figura da relação de emprego, no cenário normativo brasileiro. Ao provocar profundas mudanças no Direito do Trabalho, o diploma normativo preceitua novas formas de contratação da mão de obra, destacando-se entre elas a figura do contrato de trabalho autônomo exclusivo, inaugurado pela reforma do diploma celetista. Nesta perspectiva, esta modalidade, ao contrariar a definição doutrinária de trabalhador autônomo como sendo aquela em que o trabalhador regido pela legislação civil é contratado para prestar serviços sem a configuração do elemento fático-jurídico da subordinação, possibilita que o autônomo possa ser contratado em caráter de absoluta exclusividade, sem que seja caracterizada a relação de emprego, nos termos da lei. Dessa forma, a partir de uma revisão bibliográfica a respeito da temática, pretende-se analisar a influência do autônomo exclusivo sobre os elementos fático-jurídicos da relação de emprego, em especial à subordinação jurídica, que deve ser entendida como a principal distinção entre o trabalho autônomo e a relação de emprego. Para tanto, pretende-se contextualizar o paradigma constitucional brasileiro, que consagra a proteção do trabalhador como fundamento da República, analisando-se de que modo a Reforma Trabalhista possibilita o afastamento do trabalhador do modelo de trabalho regulado contido no diploma celetista, mesmo tendo como gênese legislativa o discurso de necessidade de modernização das relações de trabalho.

**Palavras-chave:** 1. Reforma Trabalhista; 2. Autônomo Exclusivo; 3. Subordinação.

## **ABSTRACT**

The Labor Reform Law, 13.467 / 17, can be understood as a precarious paradigm of regulated labor, embodied in the employment relationship figure in the Brazilian normative scenario. By provoking profound changes in Labor Law, the normative diploma prescribes new forms of hiring labor, among them the figure of the exclusive autonomous employment contract, inaugurated by the reform of the celetist diploma. In this perspective this modality contrary to the doctrinal definition of self-employed as being that in which the worker governed by civil legislation is hired to provide services without the configuration of the factual-legal element of subordination, enables the self-employed to be hired on a character basis. of absolute exclusivity, without characterizing the employment relationship, under the terms of the law. Thus, from a literature review on the subject, we intend to analyze the influence of the exclusive autonomous on the factual-legal elements of the employment relationship, especially the legal subordination, which should be understood as the main distinction between self-employment and the employment relationship. To this end, we intend to contextualize the Brazilian Constitutional Paradigm which enshrines the protection of workers as the foundation of the Republic, analyzing how the Labor Reform enables the removal of the worker from the regulated work model contained in the celetist diploma, even though it has its genesis the discourse on the need to modernize labor relations.

**Keywords:** Labor Reform Law, exclusive autonomous, subordination.

## SUMÁRIO DA MONOGRAFIA

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO 1 – O PARADIGMA CONSTITUCIONAL TRABALHISTA E SUA FORMAÇÃO.....</b>	<b>4</b>
1.1- A construção do vínculo empregatício e os elementos fático jurídicos da relação de emprego.....	4
1.2- A Constituição Federal e os valores sociais do trabalho.....	9
<b>CAPÍTULO 2 – O TRABALHO AUTÔNOMO E EXCLUSIVO E SUA INTRODUÇÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO .....</b>	<b>13</b>
2.1 - O advento da Lei da Reforma Trabalhista e a flexibilização do trabalho regulado.....	13
2.2 – Das distinções entre o trabalho autônomo e o trabalho subordinado.....	18
2.3 – A inclusão do contrato de autônomo exclusivo na Consolidação das Leis do Trabalho.....	21
<b>CAPÍTULO 3 - OFENSA AOS ELEMENTOS FÁTICO-JURÍDICOS E A REDUÇÃO DA PROTEÇÃO DO TRABALHADOR.....</b>	<b>25</b>
3.1 – Violação dos elementos fático-jurídicos e o incentivo a fraudes na relação empregatícia.....	25
3.2 – O crescimento da informalidade e a precarização do trabalho regulado.....	30
<b>4. CONCLUSÃO.....</b>	<b>35</b>
<b>REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>38</b>

## **LISTA DE ACRÔNIMOS**

CRFB	Constituição da República Federativa do Brasil
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
PL	Projeto de Lei
CC	Código Civil
MPV	Medida Provisória
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

## INTRODUÇÃO

O trabalho ao ser entendido como uma fonte de geração e distribuição de riqueza nas sociedades capitalistas ocidentais possui uma história evolutiva que perpassa pela ausência de normas relacionadas à proteção da dignidade da figura do trabalhador à instituição de um paradigma constitucional de trabalho regulado, como o positivado pela Constituição da República Federativa do Brasil.

Diante disso, o Direito do Trabalho enquanto ramo jurídico autônomo se desenvolveu no contexto brasileiro de modo a delimitar o seu campo de análise como a relação de emprego, influenciando diretamente na correta delimitação da competência Justiça do Trabalho Brasileira. A relação de emprego, por sua vez, poder ser aferida no contexto contemporâneo por meio da presença em uma relação de trabalho dos cinco elementos fático-jurídicos amplamente reconhecidos pela jurisprudência e positivados na Consolidação das Leis do Trabalho, são eles a prestação de um serviço por pessoa física, em caráter de personalidade, não eventual, oneroso e subordinado.

Apesar de o paradigma constitucional vigente preceituar o direito social ao trabalho digno como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, nos termos do art. 1º, inc. IV da CRFB, desde a década de 80, o âmbito sociotrabalhistas tem experimentado constantes alterações no tocante ao surgimento de novas formas de pactuação da mão de obra, diversas do modelo celetista estabelecido no âmbito nacional desde a promulgação da CLT.

A Lei da 13.467/2017, ordinariamente conhecida por Lei da Reforma Trabalhista, surge neste cenário de reversão do modelo de trabalho regulado, ao provocar diversas mudanças no âmbito Individual, Coletivo e Processual do Direito do Trabalho.

Apesar da intensa participação legislativa durante a tramitação do Projeto de Lei 6.787/2016 de iniciativa da Presidência da República que ensejou a promulgação do diploma, o texto final sancionado em 13 de julho de 2017 encerrou nítido caráter precarizante ao priorizar máximas como 'a prevalência

do negociado sobre o legislado', a possibilidade de gestantes e lactantes exercerem sua atividade laboral em locais de média periculosidade, limitação do quantum devido a título de danos morais e a necessária modernização das relações de trabalho atuais.

Entre as modificações e inovações instituídas pela Lei da Reforma Trabalhista destaca-se a figura do autônomo exclusivo, acrescentado à CLT por meio de seu art. 442-B. Segundo a sua redação literal, a prestação de serviços autônomos em caráter de exclusividade não é capaz de configurar a existência do vínculo empregatício, figura esta que tem recebido diversas críticas relacionadas à possibilidade de incentivar fraudes à legislação.

Importa para o presente trabalho analisar a influência do trabalhador autônomo que presta serviços em caráter de exclusividade sobre os elementos fático-jurídicos da relação de emprego, em especial a subordinação jurídica que deve ser entendida como o ponto principal da distinção entre o trabalho autônomo e a relação de emprego. Objetiva-se, então, responder a questão sobre a viabilidade de prestação de serviços sob esta modalidade sem que seja caracterizada violação ao elemento da subordinação jurídica, uma vez que esta concretiza-se pelo fato do empregador influenciar no modo de execução da atividade.

Para tanto, este trabalho organiza-se em três capítulos. Em um primeiro momento objetiva-se apresentar um panorama histórico de definição do campo de atuação do Direito do Trabalho com o surgimento da relação de emprego, que se coaduna, necessariamente, com os valores sociais do trabalho preceituados pela Constituição Federal que, ao prezar pela prevalência da igualdade material, entende o trabalhador como integrante de uma relação jurídica marcada pela assimetria entre as partes.

No segundo capítulo, pretende-se analisar as novas diretrizes instituídas pela Lei 13.467/2017 no tocante a prestação de serviços em caráter autônomo. Dessa forma, apresenta-se um panorama da matriz norteadora do referido diploma legal que, ao instituir o caráter exclusivo ao autônomo, abre um flanco

para a discussão conceitual sobre como a legislação e a doutrina têm buscado distinguir a prestação de serviços em caráter autônomo e em caráter subordinado.

Por fim, no terceiro capítulo, objetiva-se demonstrar a incompatibilidade do art. 442-B com o modelo de trabalho empregado e regulado pela CLT, analisando ainda a escolha legislativa de inclusão do preceito legal no ordenamento jurídico, o que pode contribuir para o aumento da informalidade e mitigação da proteção social conferida pela Constituição Federal.

A metodologia empregada no presente trabalho consiste no levantamento bibliográfico de doutrinadores no âmbito do Direito do Trabalho, Constitucional e Previdenciário, tendo a pesquisa jurisprudencial sido utilizada de modo subsidiário ao objetivar analisar a recepção dos Tribunais Pátrios sobre a temática, sendo também empregado o levantamento de dados empíricos a respeito da conjuntura do mercado de trabalho contemporâneo em bases de dados públicas como a mantida pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

## **CAPÍTULO 1 - O PARADIGMA CONSTITUCIONAL TRABALHISTA E SUA FORMAÇÃO**

### **1.1 – A construção do vínculo empregatício e os elementos fático jurídicos da relação de emprego**

O trabalho enquanto categoria sempre desempenhou papel de destaque desde o início da formação das ciências sociais, tomando grande relevância no desenvolvimento de momentos históricos como a revolução industrial, o que possibilitou a sua utilização como mercadoria pela lógica capitalista até então vigente e a sua classificação como categoria central para o entendimento da sociedade contemporânea (CARDOSO, 2011, p. 265).

Diante deste cenário, o trabalho pode ser considerado como ocupante de um papel centralizador nas economias ocidentais, o que ensejará a discussão a respeito da criação de democracias sociais, visto que, por meio dele, o capitalismo conseguirá incorporar grandes massas em seu ciclo de produção (DELGADO, 2017, p. 114). Entretanto, o trabalho, mesmo que entendido como fonte de geração de riquezas e distribuição de renda, surge inicialmente em um contexto sem regulação, expressando-se de modo a ignorar subjetividades e incentivar a marginalização e estratificação de grupos em nossa sociedade.

Ilustrando-se o contexto de surgimento da categoria trabalho, de modo marcado pelo capitalismo como um sistema essencialmente desigual (DELGADO, 2017, p. 114), temos o cotidiano do operariado brasileiro no início do século XX. Este período foi marcado pela instituição de baixos salários combinados de jornadas extenuantes que se estendiam até quinze horas nos períodos iniciais de industrialização e a contratação de crianças de dez a catorze anos (DECCA, 1991, p. 43).

O impacto da desigualdade social presente neste período inicial de industrialização também será marcado pelas dificuldades do operariado em ter

acesso a uma vida digna, já que os baixos salários eram incapazes de acompanhar o preço de habitação, vestimenta e alimentação. A própria documentação oficial do Município de São Paulo revela a sua preocupação no tocante à habitação do operariado neste cenário de acelerado crescimento industrial e urbano que resultou em certas epidemias na região (DECCA, 1991, p. 48). Conforme relatório de inspeção das habitações do Distrito de Santa Efigênia em 1893:

[...] é preciso cuidar da unidade urbana, a habitação, não já da habitação privada, mas daquela onde se acumula a classe pobre, a estalagem onde pulula a população operária, os cortiços como vulgarmente se chamam essas construções acanhadas, insalubres, repulsivas algumas, onde as forças vivas do trabalho se ajuntam em desmedida, fustigadas pela dificuldade de viver numa quase promiscuidade que a economia lhes impõe, mas que a higiene repele. [...] (DECCA, 1991, p. 48).

O próprio acesso à saúde, atualmente disciplinado pela Constituição Federal como *'direito à saúde'*, não pode ser entendido como um direito no início do século XX nos polos de industrialização brasileiros, como o Município de São Paulo e o Distrito Federal. Diante disso, o acesso do operariado à higiene e à saúde foi constantemente relativizado no decorrer das décadas de 1890 a 1930, gerando grandes índices de morte por doenças infectocontagiosas e tuberculose, período ainda marcado pelo alto índice de mortalidade infantil (DECCA, 1991, p. 57). Sendo que “o auxílio médico e o de assistência à saúde foram buscados nas associações operárias beneficentes, sociedades de auxílio mútuo, nos sindicatos depois de institucionalizados e nas Santas Casas existentes em diversas cidades” (DECCA, 1991, p. 59), o que demonstra a importância de movimentações coletivas e assistenciais neste período.

O período de 1888 a 1930, considerado o início da industrialização brasileira, é conhecido como a fase de manifestações incipientes ou esparsas no âmbito do Direito do Trabalho. Neste momento histórico, o movimento operário ainda não é dotado de grande capacidade de organização e pressão, o que será acompanhado pela ausência do interesse estatal em uma produção normativa que se atente às demandas sociais (DELGADO, 2007, p. 106-107). “Neste período prepondera no Estado brasileiro uma concepção liberal não intervencionista clássica, inibidora da ação normativa heterônoma no mercado

de trabalho” (DELGADO, 2007, p. 107), sendo que apenas com a Emenda 22, que alterou a Constituição de 1891, surgirá a competência privativa da União para legislar sobre Direito do Trabalho, o que será confirmado pela Constituição de 1988.

É no período de “institucionalização do Direito do Trabalho”, de 1930 a 1945, que ocorrerá uma maior atividade administrativa e legislativa de modo a regular e compatibilizar a nova formação sociopolítica brasileira que decorreu do fim de uma base econômica fundada especialmente no segmento de exportação do café (DELGADO, 2007, p. 109-110).

É neste período, mais precisamente em 1941, que se inaugura no território nacional a Justiça do Trabalho que inicialmente estará presente apenas em algumas grandes cidades brasileiras como um órgão integrante do Poder Executivo, o que será modificado com o advento da Constituição de 1946 que a integrará de modo definitivo ao Poder Judiciário, sendo estendidas aos seus magistrados todas as garantias inerentes ao exercício da Jurisdição (DELGADO, 2014, p. 21).

Este momento de institucionalização será marcado também pela promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho em 1943 que pretendeu ser uma “coordenação sistematizada” da produção normativa do período. Apesar da CLT pretender a consolidação dos diplomas normativos e princípios pertinentes ao âmbito do Direito do Trabalho produzidos no período, ainda sem uma experiência consolidada, o modelo acolhido foi marcado por um caráter corporativista e fechado que permanecerá quase intocado até a promulgação da Constituição de 1988 (DELGADO, 2007, p. 113).

É neste contexto que o Direito do Trabalho se instaura como ramo jurídico autônomo e especializado com o objetivo de tutelar a relação de emprego, com suas respectivas finalidades e funções a serem desempenhadas (DELGADO, 2017, p. 115), o que será aperfeiçoado no decorrer do século XX e melhor detalhado nos próximos capítulos do presente trabalho.

A definição da relação de emprego como âmbito de estudo e atuação do Direito do Trabalho surge como uma das diversas modalidades de relação de pactuação da força de trabalho no contexto capitalista contemporâneo, tornando-se “ a mais importante relação de trabalho existente no período, quer sob a ótica econômico-social, quer sob a ótica jurídica.” (DELGADO, 2007, p. 286)

Dessa forma, nos termos da redação original da Consolidação das Leis do Trabalho, o empregado como um dos polos da relação empregatícia será toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário. Para uma melhor conceituação e aferição da existência da relação de emprego, a técnica jurtrabalhista buscou identificar um conjunto de elementos capazes de materializar a existência do vínculo empregatício, com base na disposição normativa contida na própria CLT. Para o Prof. Maurício Godinho Delgado:

Esses elementos ocorrem nos mundos dos fatos, existindo independentemente do Direito (devendo, por isso ser tidos como elementos fáticos). Em face de sua relevância sociojurídica, são eles, porém, captados pelo Direito, que lhes confere efeitos compatíveis (devendo por isso ser chamados de elementos fático-jurídicos). (DELGADO, 2007, p. 290)

São eles o trabalho exercido por uma pessoa física, dotado de personalidade, em caráter não eventual, mediante a percepção de um salário pelo empregado que é subordinado à figura do empregador. A existência de elementos fáticos amplamente reconhecidos pela pacífica jurisprudência trabalhista possibilita que o intérprete do Direito possua requisitos objetivos para a identificação da existência do vínculo empregatício em uma relação de emprego.

Os dois primeiros elementos fático-jurídicos, trabalho exercido por pessoa física e dotado de personalidade, diz respeito ao agente que oferece a sua força de trabalho, o empregado. Para caracterização do vínculo empregatício, o empregado deve ser pessoa física, e não pessoa jurídica, ressaltando-se que, conforme Maurício Godinho Delgado, o caráter pessoal da prestação de serviços diz respeito a natureza infungível da figura do trabalhador,

o que impossibilita a sua substituição de modo intermitente por outro trabalhador na prestação de seus serviços (DELGADO, 2007, p. 292).

O caráter da não eventualidade na prestação do serviço como elemento da relação de emprego enseja que o serviço prestado pelo empregado seja exercido em caráter de permanência (DELGADO, 2007, p. 292). Faz-necessário a identificação deste elemento como uma forma de diferenciar o empregado de outros trabalhadores que exercem formas distintas de comercialização de sua mão de obra, a exemplo o trabalhador autônomo que, além da ausência de subordinação, possui caráter marcadamente eventual. Segundo Amauri Mascaro Nascimento:

“Eventual é o trabalho que, embora exercitado continuamente e em caráter profissional, o é para destinatários que variam no tempo, de tal modo que se torna impossível a fixação do trabalhador em relação a qualquer um deles” (NASCIMENTO, 1989, p. 300).

A percepção do salário pelo empregado encerra o caráter oneroso da relação de emprego, uma vez que a sua finalidade precípua é a geração de renda ao trabalhador que oferece mão de obra. Por fim, a subordinação ao empregador é elemento fático-jurídico de grande relevância que decorre de uma “ situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia de sua vontade para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará”. (NASCIMENTO, 1989, p. 103)

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho é consolidada no sentido de reconhecer a existência da união entre os cinco elementos fático-jurídicos da relação de emprego como requisito para a identificação do vínculo empregatício e todas as suas implicações regidas pela CLT, como décimo terceiro salário, terço constitucional de férias, efeitos previdenciários, entre outros. Este cenário representa a consolidação de critérios objetivos para a definição do campo de atuação do Direito do Trabalho e a sua consolidação enquanto ramo jurídico autônomo e dotado de uma principiologia própria.

A identificação de tais elementos também é fato decisório para a aplicação do princípio justrabalhista da primazia da realidade sobre a forma, que possibilita o reconhecimento da relação de emprego mesmo quando esta não tenha sido pactuada de forma expressa e escrita, uma vez presentes todos seus elementos fático-jurídicos.

Isto porque mesmo que haja previsão expressa na CLT sobre a celebração do contrato de trabalho de modo tácito, consoante inteligência do artigo 442, *caput*, a inexistência de celebração de contrato formal, ou até mesmo a formalização de outras formas de pactuação da força de trabalho diversa do vínculo empregatício, é comumente utilizada como matéria de defesa para a sonegação de direitos constitucionalmente assegurados ao empregado.

É importante ressaltar que a aplicação do princípio da primazia da realidade sobre a forma, em contextos de sonegação de direitos trabalhistas ou de constatação de fraude nas relações de emprego, relaciona-se com um dos princípios norteadores do Direito do Trabalho que é o princípio da proteção, também conhecido como a sua função teleológica.

Por meio de sua função teleológica, este ramo jurídico autônomo, compreende a existência de uma assimetria na relação jurídica objeto de seu estudo, a relação empregatícia. Em um contexto de livre iniciativa e economia de mercado contemporânea, a função teleológica do Direito do Trabalho surge de modo a instituir um substrato protetivo para a figura do empregado que depende, por diversas vezes, unicamente de sua força de trabalho para ter acesso a uma vida digna.

## **1.2- A Constituição Federal e os valores sociais do trabalho**

A Constituição Federal de 1988, além de representar simbolicamente a ruptura de um modelo ditatorial e repressivo marcado pelo regime militar, pode ser considerado um paradigma constitucional que possibilitou a incorporação de demandas sociais e coletivas advindas de grupos da sociedade civil, ensejando a criação de um Estado Social Democrático de Direito, em que a efetivação de

direitos sociais por meio de prestações materiais do Estado tem relevante enfoque.

A proteção à dignidade da pessoa humana, consagrada como um dos fundamentos da República Brasileira pelo artigo 1º, inciso III, da Constituição surge como um dos principais norteadores da atividade legislativa infraconstitucional e comando de reforço para a aplicação dos direitos fundamentais presentes em seu artigo 5º, que possuem caráter de cláusula pétreia, nas diversas relações particulares, o que pode ser tecnicamente chamado de eficácia horizontal dos direitos fundamentais (TARTUCE, 2017). Para Delgado:

A consistência e efetividade desse princípio da dignidade da pessoa humana – que se projeta igualmente no princípio da centralidade da pessoa humana na ordem jurídica – supõe a observância do caráter democrático e inclusivo de todo o sistema socioeconômico e institucional, inclusive a própria sociedade civil e suas instituições, sob pena de se tornar o enunciado vazio e inútil. (DELGADO, 2017, p. 28)

Diante dessa compatibilização institucional necessária à consecução de proteção à pessoa humana, os valores sociais do trabalho, bem como a livre iniciativa, também receberão status constitucional de fundamentos da República, nos termos de seu artigo 1º, inciso IV. Neste ponto, é importante ressaltar que proteção à livre iniciativa revela uma preocupação do Constituinte em possibilitar o crescimento econômico brasileiro nos moldes neoliberais de uma economia de mercado. Todavia, esta não poderá ser exercida de modo desenfreado e sem qualquer regulação, principalmente no tocante à pactuação da força de trabalho, por disposição expressa do Texto Constitucional que consagra os seus valores sociais.

Dessa forma, o Texto Constitucional ainda se propõe a assegurar uma série de direitos sociais em seu Capítulo II, como uma das formas de garantir a promoção da dignidade dos indivíduos submetidos às suas disposições. Os direitos sociais relacionados à esfera justalboralista representam em sua maioria as disposições deste capítulo, iniciando um importante processo na afirmação de uma matriz constitucional do Direito do Trabalho, entretanto, é importante

ressaltar a escolha do Constituinte em restringir a integralidade do gozo dos direitos proporcionados aos empregados urbanos aos empregados domésticos.

Gabriela Neves Delgado ressalta a existência de um “núcleo principiológico, humanístico e social da Constituição da República” (DELGADO, 2017, p. 30) que influenciará não apenas o âmbito justralhista, mas também áreas jurídicas como a seara consumerista, a penal, ambiental e a seguridade social. A instituição de uma principilogia constitucional voltada ao Direito do Trabalho pode ser observada por meio da constitucionalização de princípios relacionados a sua atuação na relação individual de trabalho como “o princípio da norma mais favorável; o princípio da continuidade da relação de emprego; o princípio da irredutibilidade salarial” (DELGADO, 2017, p. 32).

Sendo que a importância conferida a este ramo jurídico também se destaca pela instituição de princípios aplicáveis não somente a seara trabalhista, mas ao campo dos direitos sociais como um todo, como a vedação ao retrocesso social que decorre de uma interpretação do artigo 7º, *caput*, da Constituição que assegura serem direitos dos trabalhadores urbanos e rurais aqueles assegurados constitucionalmente, *além de outros que visem à melhoria de sua condição social*.

Para Frederico Gonçalves Cezar, a valorização do trabalho humano realizada pelo Texto Constitucional tem o trabalho juridicamente protegido em papel de centralidade, sendo por meio do trabalho digno que o indivíduo poderá realizar a sua subsistência e a de seus dependentes. (CEZAR, 2019, p. 71,)

O paradigma constitucional trabalhista brasileiro surge de modo a nortear a aplicação e produção da legislação infraconstitucional consoante os princípios e direitos ora estabelecidos, demonstrando o nítido caráter dirigente da Constituição Federal, visto que se trata de texto normativo que possui parâmetros a serem seguidos (CANOTILHO, 2001) para a consecução de objetivos expressos como *construir uma sociedade livre, justa e solidária*, de acordo com o inciso I de seu artigo 3º, e *erradicar a pobreza e a marginalização*

e *reduzir as desigualdades sociais e regionais*, consoante inciso III do referido artigo.

A institucionalização de princípios e direitos diretamente relacionados ao Direito do Trabalho pela Constituição, enquanto norma fundamental (KELSEN, 1985), reverbera a autonomia e consolidação desse campo jurídico no plano infraconstitucional. Em razão de uma necessária interpretação constitucional, a pactuação da mão de obra por meio da relação de emprego deve obedecer a requisitos constitucionais, o acesso ao trabalho deve ser oportunizado de maneira digna, capaz de respeitar a figura do empregado em sua subjetividade.

Neste cenário legislativo, é possível destacar, em certa medida, a implementação de uma das principais funções do Direito do Trabalho na economia capitalista contemporânea, *“seu caráter modernizante e progressista do ponto de vista econômico e social”* (DELGADO, 2017, p. 120),. Propondo normas que visam regular o ambiente de pactuação da força de trabalho, este ramo jurídico propicia uma melhor distribuição de riquezas que, necessariamente, irá favorecer o capitalismo interno.

Todavia, no contexto brasileiro esta função tão necessária à distribuição de renda ainda tem sido sonegada, visto que o Direito do Trabalho no decorrer de sua institucionalização não foi aplicado de modo integral aos trabalhadores no contexto brasileiro (DELGADO, 2017, p. 116), o que perdurou mesmo com a promulgação da Carta de 88, a exemplo a restrição de alguns direitos consagrados pelo seu artigo 7º aos empregados domésticos.

## **CAPÍTULO 2 - O TRABALHO AUTÔNOMO E EXCLUSIVO E SUA INTRODUÇÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO**

### **2.1 - O advento da Lei da Reforma Trabalhista e a flexibilização do trabalho regulado**

A Lei 13.467/2017, comumente conhecida por Lei da Reforma Trabalhista, teve como gênese o Projeto de Lei 6.787/2016 de iniciativa do Poder Executivo Federal, apresentado à Câmara dos Deputados em 23 de dezembro de 2016, sendo sancionada pelo Presidente da República em 13 de julho de 2017, cerca de pouco mais de seis meses após o início de sua tramitação no Congresso Nacional.

O momento político em que nasceu a Lei da Reforma Trabalhista foi precedido de um processo de impeachment que resultou no impedimento de continuidade no mandato de Dilma Rousseff, eleita para o exercício de seu segundo mandato para o cargo de Presidenta da República em 2014. Diante disso, assume a presidência o então Vice-Presidente Michel Temer, filiado ao então denominado Partido do Movimento Democrático Brasileiro que desde 2002 celebrava aliança política com o Partido dos Trabalhadores.

Apresentado o PL 6.787/2016 à Câmara dos Deputados, este tinha por objetivo precípuo alterar o “Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário”. Pretendeu-se inicialmente a alteração e adição de sete artigos à CLT com a revogação de seis artigos do diploma, bem como a alteração de oito artigos da Lei 6.019/74, que normatiza o cenário de prestação do trabalho temporário, e a revogação de dois de seus dispositivos.

Em sua parca exposição de motivos, o PL 6.787/2016 ressaltou a necessidade de aprimoramento das relações de trabalho por meio dos instrumentos de negociação coletiva e o combate à informalidade da prestação de mão de obra no contexto brasileiro. Dessa forma, o projeto enfatiza a

importância do crescimento da negociação entre trabalhadores e empregadores desde o início do processo de redemocratização brasileiro, com destaque para a investidura constitucional conferida pela Carta Política promulgada em 1988 aos instrumentos de negociação coletiva, que têm sido objeto de diversos questionamentos judiciais, resultando na subalternização do diálogo entre ambas as figuras.

No tocante ao combate à informalidade, o PL enfatiza a necessidade de atualização dos mecanismos destinados a esta finalidade, destacando a multa administrativa preceituada no art. 47 da CLT a ser suportada pelos empregadores em razão da ausência de registro de seus empregados, com o intuito de se evitar a sonegação de direitos trabalhistas, com especial destaque para o efeito expansionista circular do salário em relação, principalmente, aos seus efeitos previdenciários.

Por sua vez, a interferência nos dispositivos da Lei 6.019/74 justificou-se pela necessidade de atualização do diploma, buscando-se conferir maior flexibilidade na contratação do trabalhador temporário ao permitir que a empresa tomadora o contrate diretamente, consoante as disposições da Lei. Pretendeu-se também acrescer de modo a consolidar no diploma direitos que não foram expressamente previstos quando de sua redação original, em razão de sua anterioridade à Constituição e a existência de dispositivos da CLT que versam sobre o contrato a termo ao contrato de trabalho temporário.

O trâmite do PL 6.787/2016 do Congresso Nacional, em especial na Câmara dos Deputados, foi marcado por uma intensa mobilização legislativa tanto dos partidos que compunham a base do governo, como da oposição. Em 03.02.17 o então Presidente da Câmara dos Deputados determinou a criação de Comissão Especial para tratar do projeto, convertido em lei ordinária em 13.07.2017, sendo que neste curto lapso temporal foram apresentadas 833 emendas ao projeto, com 457 emendas ao substitutivo com 4 pareceres formulados.

Apesar da enorme participação legislativa, as inovações trazidas pela Lei 13.467/2017 ao arcabouço jusnormativo trabalhista encerra a histórica função do Direito enquanto reprodutor de instrumentos de segregação e exclusão de grupos (DELGADO, 2017, p. 40). Isto porque, ao influenciar diretamente as três grandes searas do Direito do Trabalho – Direito Individual, Coletivo e Processual, a Reforma Trabalhista provocou grandes flexibilizações na prestação da mão de obra pelo trabalhador, o que foi acompanhado por dispositivos que objetivaram obstar o seu acesso à justiça e sufocar a atividade sindical brasileira.

Dessa forma, o fim da rápida e intensa discussão legislativa em torno do PL 6.787/2016 resultou em alterações além daquelas inicialmente pretendidas ao provocar profundas mudanças no tocante à (1) definição de grupos econômicos para fins justralhista; (2) prescrição trabalhista; (3) jornada de trabalho, com a exclusão das horas *in itinere* de seu cômputo; (4) positividade da modalidade do teletrabalho; (6) limitação à do *quantum* devido à título de danos morais; (7) instituição da figura do autônomo exclusivo no ordenamento jurídico; (8) instituição do contrato de trabalho intermitente; (9) possibilidade de celebração de acordo entre empregado e empregador; (10) acesso à gratuidade da justiça; (11) extinção do imposto sindical; (12) custeio dos honorários periciais; (13) contagem dos prazos legais no processo do trabalho; (14) honorários advocatícios.

Em relação ao Direito Individual do Trabalho, pode-se dizer que a Lei da Reforma Trabalhista preceituou a prevalência do poder econômico nesta seara, possibilitando uma subutilização do conceito de igualdade material no âmbito das relações de emprego (DELGADO, 2017, pp. 41-42), resultando em uma grave violação ao cenário jusnormativo até então construído que possui como princípio basilar o princípio da proteção, também conhecido como a função teleológica do Direito do Trabalho.

A exemplo, tem-se a possibilidade de que a empregada gestante possa continuar no exercício de sua atividade laboral em locais de insalubridade média ou mínima, enquanto não seja apresentado atestado médico, de confiança da

mulher, que recomende o seu afastamento, consoante redação original conferida ao art. 394-A, inciso II, pela Lei 13.467/2017. Ressalte-se que tratamento semelhante foi destinada a figura da empregada lactante que não teria o seu afastamento imediato do exercício de suas funções em locais de qualquer nível de insalubridade, o que também estaria condicionado à apresentação de atestado médico recomendando o seu afastamento, nos termos do inciso III do referido dispositivo. Vejamos o teor integral dos dispositivos:

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

[...]

II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, **quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o seu afastamento**, durante a gestação

III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, **quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o seu afastamento**, durante a lactação.

Os referidos dispositivos foram objeto de questionamento perante o Supremo Tribunal Federal por meio da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.938<sup>1</sup>, ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos,

---

<sup>1</sup> Por oportuno, confira o inteiro teor da ementa do julgado: DIREITOS SOCIAIS. REFORMA TRABALHISTA. PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL À MATERNIDADE. PROTEÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO DA MULHER. DIREITO À SEGURANÇA NO EMPREGO. DIREITO À VIDA E À SAÚDE DA CRIANÇA. GARANTIA CONTRA A EXPOSIÇÃO DE GESTANTES E LACTANTES A ATIVIDADES INSALUBRES. 1. O conjunto dos Direitos sociais foi consagrado constitucionalmente como uma das espécies de direitos fundamentais, caracterizando-se como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria das condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social, e são consagrados como fundamentos do Estado Democrático, pelo art. 1º, IV, da Constituição Federal. **2. A Constituição Federal proclama importantes direitos em seu artigo 6º, entre eles a proteção à maternidade, que é a ratio para inúmeros outros direitos sociais instrumentais, tais como a licença-gestante e o direito à segurança no emprego, a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei, e redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.** 3. A proteção contra a exposição da gestante e lactante a atividades insalubres caracteriza-se como importante direito social instrumental protetivo tanto da mulher quanto da criança, tratando-se de normas de salvaguarda dos direitos sociais da mulher e de efetivação de integral proteção ao recém-nascido, possibilitando seu pleno desenvolvimento, de maneira harmônica, segura e sem riscos decorrentes da exposição a ambiente insalubre (CF, art. 227). **4. A proteção à maternidade e a integral proteção à criança são direitos irrenunciáveis e não podem ser afastados pelo desconhecimento, impossibilidade ou a própria negligência da gestante ou lactante em apresentar um atestado médico, sob pena de prejudicá-la e prejudicar o recém-nascido.** **5. Ação Direta julgada procedente.**

(STF –ADI: 5938/DF, Relato: Min. ALEXANDRE DE MORAES, Data de Julgamento: 29/05/2019, Tribunal Pleno, Data de Publicação: DJe-205 23-09-2019)

sendo julgada procedente após julgamento plenário para determinar a inconstitucionalidade da expressão quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o seu afastamento, por afrontar direitos sociais como a proteção à maternidade e à proteção ao recém-nascido que possuem caráter de irrenunciabilidade conferido pela norma constitucional.

A exposição da gestante e da lactante a locais insalubres representou grave flexibilização do direito à saúde, enquanto direito social positivado constitucionalmente, levada a cabo pela Lei da Reforma Trabalhista. Demonstrando-se que, mesmo sendo objeto de fervorosa participação legislativa, o referido diploma instituiu dispositivo tão caro aos direitos sociais que teve influência sobre o mundo fático desde a data de vigência da lei em 11.11.2017, até a data de concessão de liminar na ADI 5938 em 30.04.2019.

Desta forma, é evidente a relativização de princípio basilar da República, isto é, a proteção à dignidade da pessoa humana, que deve nortear a produção legislativa a respeito dos direitos sociais, uma vez que estes se relacionam diretamente ao princípio constitucional da igualdade material, anteriormente citado. Este cenário normativo tem por consequência o necessário afastamento do Direito Constitucional ao Trabalho Digno (DELGADO, 2012), daqueles direitos de fato exercidos pelos trabalhadores (PEREIRA, 2018, p. 57).

Ainda sobre a relação do direito ao trabalho regulado com o texto constitucional, Alvarenga acentua que:

A Carta Magna de 1988 representa, pois, a matriz do Direito Constitucional do Trabalho, não só pela proteção que ela confere aos direitos sociais trabalhistas, mas também por ter inaugurado, no país, uma fase de maturação para o Direito do Trabalho, cuja análise somente pode ser empreendida desde que conjugada com os direitos fundamentais trabalhistas que têm como fundamento a dignidade da pessoa humana. (ALVARENGA, p. 62, 2016)

Apesar da intensa participação legislativa na proposição de emendas ao projeto de lei original da reforma trabalhista, estas provocaram sérias mudanças em um cenário jusnormativo até então formulado sob princípios

jurídicos próprios de um sistema autônomo e referendado pelo Texto Constitucional.

Em sua maioria, as emendas propostas foram declaradas por parecer do Deputado Rogério Marinho, Relator do PL, emitido em 26.04.2017, como “*constitucionais, jurídicas e observam uma boa técnica legislativa*”. Sendo que, mesmo possuindo caráter atentatório aos direitos sociais dos trabalhadores, durante a tramitação e votação das emendas o argumento de que este não era o seu objetivo foi acompanhado pela defesa de mudanças na legislação trabalhista, de modo a modernizá-la e compatibilizá-la com os crescentes avanços econômicos e sociais.

Os fundamentos por nós lançados naquela oportunidade continuam presentes. Entendemos que é inegável a necessidade de modernização da Consolidação das Leis do Trabalho, diante da evidência de que, com o passar dos anos, muitos setores da economia ficaram à margem da legislação.

O substitutivo apresentado nesta oportunidade não está focado na supressão de direitos, mas sim em proporcionar uma legislação mais moderna, que busque soluções inteligentes para novas modalidades de contratação, que aumente a segurança jurídica de todas as partes da relação de emprego, enfim, que adapte a CLT às modernizações verificadas nas relações de trabalho ao longo desses mais de setenta anos de vida desse instrumento normativo. (Parecer de Autoria do Deputado Rogério Marinho – PSDB/RN proferido em Plenário com apresentação em 26.04.2017)

Dessa forma, é possível dizer que apesar da intensa discussão legislativa que norteou o texto final da Lei 13.467/2017, esta representou marco legal flexibilizatório de direitos trabalhistas, o que foi em grande parte justificado pela necessidade de modernizar as relações de trabalho com o crescimento econômico e o surgimento de novas formas de pactuação da força de trabalho, como o autônomo exclusivo.

## **2.2 – Das distinções entre o trabalho autônomo e o trabalho subordinado**

O Direito do Trabalho, enquanto ramo jurídico autônomo, tem como objeto de sua regulação a relação de emprego marcada pela presença de seus elementos fático-jurídicos, conforme anteriormente delineado. Dessa forma, as diversas outras relações de trabalho existentes no mundo contemporâneo não

são regidas pelo seu arcabouço normativo e principiológico, e sim pela legislação civil, especialmente pelo Capítulo IV do Código Civil Brasileiro que trata sobre os contratos de prestação de serviços.

O contrato de trabalho autônomo desponta como uma das relações não tuteladas pelo Direito do Trabalho, tendo como definição legal no Direito Brasileiro “*a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não*”, nos termos art. 11, inc. V, alínea ‘h’ da Lei 8.231/91, que o estabelece como segurado obrigatório do Regime Geral de Previdência Social, na categoria de contribuinte individual.

É importante notar que ao trabalhador autônomo é facultada a possibilidade de ser segurado da Previdência Social Brasileira, de modo a não restringir o sistema de seguridade social implantado pela Constituição Federal apenas aos trabalhadores com vínculo empregatício, sendo que para o trabalhador autônomo a obrigação de verter contribuições ao RGPS é de sua obrigação exclusiva, uma vez inexistente a figura do empregador como intermediador.

Esta conceituação legal possui diversas críticas e alguns problemas técnicos, entre eles destaca-se a natureza da atividade econômica exercida para a caracterização do autônomo, que deve ser urbana nos termos da lei. Todavia, é possível a caracterização do trabalhador autônomo que presta serviços de natureza rural (MARTINS, 2003, p. 165), podendo ainda se manifestar em um número incerto de formas de prestação de serviços de caráter não subordinado (PERULLI, 2003, pp. 221-222).

Nesta senda, o principal requisito de diferenciação entre o trabalhador autônomo e o empregado seria a caracterização do elemento fático-jurídico da subordinação, que tem cumprido importante papel na diferenciação entre a relação de emprego de outras formas de produção econômica dominantes na economia do ocidente como a escravidão e a servidão. A subordinação, por sua vez, deve ser interpretada no Direito do Trabalho sob um viés objetivo que visa adequar a execução do trabalho prestado pelo empregado a normas

previamente designadas pelo empregador, ou seja, recai apenas sobre a forma de execução da atividade e não sobre a figura pessoal do empregado. (DELGADO, 2007, p. 301-303)

Amauri Mascaro Nascimento elenca teorias cunhadas com o objetivo de distinguir a prestação de trabalho em caráter autônomo e em caráter subordinado. Contudo, aponta o autor que alguns critérios utilizados como parâmetros de diferenciação se mostraram falhos quando aplicados em situações fáticas em que o contrato de trabalho autônomo e o contrato de emprego encerravam certa compatibilidade (NASCIMENTO, 2014, p. 427).

A *teoria do risco* objetiva realizar a referida distinção a partir dos riscos da atividade que o trabalhador autônomo exerce, sendo que este, diferentemente do empregado, estaria submetido aos riscos do exercício de sua atividade empresarial. Todavia, existem hipóteses legais em que os riscos da atividade empresarial podem ser divididos com o empregado como a falência e a recuperação de empresas, bem como a diminuição de salários em razão de força maior. (NASCIMENTO, 2014, p. 427)

Por sua vez, a *teoria da propriedade dos instrumentos* preceitua o trabalhador autônomo como o titular da propriedade dos instrumentos necessários à execução do trabalho. Aponta o autor a sua insuficiência em face de situações em que o empregado é o titular dos instrumentos utilizados, como músicos e jardineiros que utilizam instrumentos próprios para a realização de seu trabalho e que podem ser contratados como empregados. (NASCIMENTO, 2014, p. 427)

A *teoria do resultado do trabalho*, tendo por base a teoria da alienação de Marx, utiliza como critério de diferenciação a forma de atribuição do valor à execução da atividade. Enquanto que o autônomo receberá o *resultado primeiro*, o que de fato foi produzido, a mão de obra do empregado subordinado passa por um processo de alienação que resulta na percepção de salário que consiste apenas em parte do que foi produzido com a execução da atividade. (NASCIMENTO, 2014, p. 427)

*A teoria da relação entre o trabalho e a remuneração* entende que a forma de pagamento dos serviços pode ser considerada fator conclusivo para a diferenciação de ambas as figuras. Contudo, ressalta o autor, que a utilização de tal critério é inconclusiva, visto que parcelas idênticas podem compor a remuneração do trabalhador autônomo e do subordinado como a comissão. (NASCIMENTO, 2014, p. 427)

Para Nascimento, a principal diferenciação entre ambas as formas de relação de trabalhos cinge-se na análise do modo de trabalho efetivamente prestado, formulando definição para o trabalho subordinado de modo semelhante à definição de subordinação elaborada por Delgado. Para Nascimento, o trabalho subordinado será aquele em que

“o trabalhador volitivamente transfere a terceiro definir o modo como o trabalho lhe será prestado, competindo ao favorecido a direção, o poder de organização, o poder de controle e o poder disciplinar na relação jurídica na forma do ordenamento jurídico”. (NASCIMENTO, 2014, p. 431)

Diante disso, o trabalho autônomo será aquele exercido em caráter não subordinado, ou seja, sem que haja uma determinação específica alheia à organização do trabalhador autônomo para a consecução do trabalho desempenhado, possuindo como elementos para a sua caracterização a iniciativa e auto-organização (SILVA, 2004, p. 91). Trata-se, portanto, de modalidade de pactuação da mão de obra regida pela legislação civil, em que a contratação de prestação de serviços não vincula o tomador às obrigações típicas da figura do empregador regida pela CLT, sendo facultado ao autônomo a sua filiação ao RGPS, com o ônus de verter as suas respectivas contribuições.

### **2.3 – A inclusão do contrato de autônomo exclusivo na Consolidação das Leis do Trabalho**

O autônomo exclusivo surge no cenário normativo como uma das novas modalidades de contratação instituídas pela Lei 13.467/17, destacando-se

também o contrato de trabalho intermitente e contrato de teletrabalho, também conhecido como trabalho remoto. Todavia, a gênese do Projeto de Lei 6.787/2016 não abarcava nenhuma das referidas figuras, sendo posteriormente inclusas no decorrer do célere debate legislativo que ensejou inúmeras alterações na CLT, principal diploma normativo do Direito do Trabalho.

Segundo a redação do art. 442-B da CLT, incluído pela Lei da Reforma Trabalhista, “a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação”. Segundo a redação literal do artigo, o trabalho autônomo pode ser prestado de forma não eventual e exclusiva, sem que seja descaracterizada a ausência de subordinação típica do trabalhador autônomo.

Dessa forma, a partir de uma primeira análise do contrato de autônomo exclusivo, percebe-se que a preceituação da prestação de serviços de modo exclusivo visa obstar a incidência do elemento fático jurídico da subordinação, ensejando a discussão sobre a possibilidade de configuração da autonomia do trabalhador em uma prestação de serviços que se prolonga no tempo de modo indeterminado e em caráter de exclusividade. Muito pelo contrário, a legislação em si não propôs quaisquer alternativas ou possibilidades para a preservação da autonomia e descaracterização da formação de uma possível subordinação à figura do tomador de serviços.

Ressalte-se que o debate legislativo para inclusão da figura no ordenamento jurídico girou em torno da tão pretendida modernização das relações de trabalho com a compatibilização dos avanços econômicos e sociais, o que, em tese, influenciaria no crescimento de postos de trabalho no Brasil. Portanto, é evidente a escolha legislativa presente na Lei da Reforma Trabalhista em utilizar figuras que carecem de maior proteção em detrimento do fortalecimento do trabalho regulado e formal para a criação de postos de trabalho.

Em 14 de novembro de 2017, foi editada a Medida Provisória 808/2017 que objetivou aperfeiçoar algumas das alterações legislativas conferidas pela Lei da Reforma Trabalhista como o autônomo exclusivo. No tocante a esta matéria, a CLT recebeu nova redação conferida pela referida MPV nos seguintes termos:

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

**§ 1º É vedada a celebração de cláusula de exclusividade no contrato previsto no caput.**

**§ 2º Não caracteriza a qualidade de empregado prevista no art. 3º o fato de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador de serviços.**

§ 3º 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.

**§ 4º Fica garantida ao autônomo a possibilidade de recusa de realizar atividade demandada pelo contratante, garantida a aplicação de cláusula de penalidade prevista em contrato.**

§ 5º Motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros, e trabalhadores de outras categorias profissionais reguladas por leis específicas relacionadas a atividades compatíveis com o contrato autônomo, desde que cumpridos os requisitos do caput, não possuirão a qualidade de empregado prevista o art. 3º.

§ 6º Presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício.

§ 7º O disposto no caput se aplica ao autônomo, ainda que exerça atividade relacionada ao negócio da empresa contratante.” (NR)

A exposição de motivos da MPV 808/2017 destacou a necessidade de resguardar a atividade dos trabalhadores autônomos, em especial aqueles que prestam serviços a apenas um tomador, o que justifica a redação do § 2º do art. 442-B, ressaltando o fato de que atividades, como a venda direta, podem ser postas em risco em razão da insegurança jurídica pertinente às decisões judiciais que reconhecem a existência de vínculo empregatício. Dessa forma, objetivou-se maior nitidez na contratação de trabalhadores autônomos, vedando-se a

cláusula de exclusividade do prestador sob o risco de se ver violada a sua autonomia.

Apesar de a referida MPV ter perdido a sua eficácia em razão de sua não conversão em lei pelo Congresso Nacional no prazo determinado pela Constituição Federal, a sua análise é importante para o presente trabalho, uma vez que houve a tentativa de conferir certa regulação para o instituto. Neste sentido, destaca-se o fato de que a sua exposição de motivos faz referência expressa à necessidade de “resguardar o trabalho autônomo” em face da “insegurança jurídica promovida por diferentes decisões judiciais de reconhecimento de vínculo empregatício”, ressaltando a possibilidade de configuração da relação de emprego caso configurem-se os requisitos do art. 3º da CLT.

Ambas as definições de contrato de trabalho autônomo e exclusivo, a vaga redação original da Lei da Reforma Trabalhista e a alteração pretendida pela MPV 808/17, atualmente sem eficácia, encerram dificuldades de conceituação para a figura incluída no ordenamento jurídico, uma vez que os textos legais se referem expressamente ao não reconhecimento de vínculo empregatício quando da celebração do contrato, sem que sejam apresentadas distinções específicas para a sua diferenciação.

Consoante a exposição de motivos da MPV que pretendeu regular o instituto, bem como o discurso legislativo que orientou a Lei da Reforma Trabalhista, percebe-se que a inclusão do ordenamento da referida figura pretende em verdade orientar a atividade jurisdicional no tocante ao reconhecimento do vínculo empregatício, criando empecilhos para tanto.

## **CAPÍTULO 3. OFENSA AOS ELEMENTOS FÁTICO-JURÍDICOS E A REDUÇÃO DA PROTEÇÃO DO TRABALHADOR**

### **3.1 – Violação dos elementos fático-jurídicos e o incentivo a fraudes na relação empregatícia**

Uma vez realizada a distinção do trabalho autônomo e trabalho subordinado, objeto de estudo do Direito do Trabalho, é possível dizer que a principal distinção entre ambos segundo a doutrina sobre o tema é a ausência do elemento fático-jurídico da subordinação na figura do trabalhador autônomo. Sendo que, consoante a alteração legislativa da Lei da Reforma Trabalhista, a prestação de serviços de maneira autônomo pode ocorrer de maneira exclusiva sem que seja caracterizada a existência de vínculo empregatícios.

A inclusão do autônomo exclusivo no ordenamento jurídico justificou-se pela necessidade de modernizar as relações de trabalho, sendo importante para o presente trabalho o fato de que a exposição de motivos da MPV 808/2017, que pretendeu regular a Lei da Reforma Trabalhista, mencionou a necessidade de conferir maior segurança jurídica aos trabalhadores que prestam serviços a apenas um tomador diante de um cenário de insegurança jurídica criado na Justiça do Trabalho de reconhecimento de vínculo empregatício.

Para o legislador, a existência de exclusividade por si só não abalaria o elemento da subordinação, todavia, é questionável que em um cenário fático o trabalhador possa prestar serviços de maneira exclusiva e contínua, sem que o tomador de serviços seja capaz de influenciar o modo de execução das atividades contratadas. Neste sentido tem se orientado a doutrina sobre a temática:

A interpretação literal do preceito normativo conduziria ao absurdo, sem dúvida. Ela traduziria a ideia de um profissional contratado formalmente como autônomo, porém, na prática, cumprindo o seu contrato com todos os elementos fático-jurídicos na relação de emprego, pode ser considerado, juridicamente, como efetivo autônomo. (DELGADO, p. 152, 2017)

O autônomo exclusivo se assemelha a outras formas de artificialmente se afastar a relação empregatícia, com evidente objetivo precarizante, o que tem sido prontamente afastado pela comunidade jurídica a partir de uma interpretação sistêmica do direito com o auxílio do princípio da primazia da realidade sobre a forma. (DELGADO, p. 153, 2017). O seu caráter precarizante pode ser aferido pelas atribuições do caráter de exclusividade ao já existente trabalho autônomo, objetivando a não caracterização da relação de emprego uma vez existindo contrato formal de prestação de serviços em caráter autônomo e exclusivo.

É interessante para o presente trabalho analisar a semelhança do preceito legal com o fenômeno da “pejotização”, que compreende a possibilidade de contratação de um trabalhador constituído sobre a figura de uma pessoa jurídica, em modalidades como o microempreendedor individual, afastando a qualidade de pessoa física do trabalhador, elemento fático-jurídico consubstanciado pelo art. 3º, *caput*, CLT.

Mesmo sendo admitida juridicamente a possibilidade de contratação de pessoa jurídica para a prestação de serviços, a utilização de pejotização como uma forma de mascarar a existência do vínculo de emprego tem sido objeto de discussões na esfera judícia, que tem considerado como requisito para a declaração da existência de vínculo empregatício a presença dos elementos fáticos jurídicos, mesmo diante da existência de contratos formais que visem obumbrá-lo. Sua prática recorrente deriva-se da possibilidade de aumento na prestação pecuniária devida ao trabalhador que, em contrapartida, não possuirá acesso imediato a direitos trabalhistas constitucionalmente assegurados.

Durante a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, as discussões realizadas pelos juristas voltaram-se a temas da Lei da Reforma Trabalhista. Sobre o autônomo exclusivo, destaca-se a aprovação de três enunciados sobre a temática que objetivaram promover substrato interpretativo para a inovação legislativa a partir de uma interpretação sistêmica do arcabouço jurídico justralhista, sendo eles:

51. TRABALHADOR AUTÔNOMO EXCLUSIVO E ART. 9º DA CLT  
Trabalhador autônomo exclusivo. Reconhecimento da relação de emprego. **A norma do artigo 442-b da CLT não impede o reconhecimento da relação de emprego, quando presentes os pressupostos dos artigos 2º e 3º da CLT e configurado o desvirtuamento do trabalho autônomo, com fraude à relação de emprego, à luz do art. 9º da CLT.** (Sem grifo no original.)

52. TRABALHADOR AUTÔNOMO EXCLUSIVO E PRIMAZIA DA REALIDADE  
**Primazia da realidade sobre a forma. É a primazia da realidade, e não a formalidade exteriorizada de atos e negócios jurídicos, que deve ser considerada para o reconhecimento do vínculo de emprego (arts. 2º e 3º da CLT) ou de trabalho autônomo (art. 442-B da CLT).** (Sem grifo no original.)

53. TRABALHO AUTÔNOMO CONTÍNUO E EXCLUSIVO. LIMITES E INTERPRETAÇÃO CONFORME: INTELIGÊNCIA DO ART. 442-B DA CLT À LUZ DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL  
Presume-se o vínculo empregatício diante da prestação de serviços contínua e exclusiva, uma vez que a relação de emprego é direito fundamental (arts. 1º, III e IV, 5º, caput e 7º da CF/1988), **devendo o art. 442-B da CLT ser interpretado conforme a Constituição Federal para afastar a caracterização do trabalho autônomo sempre que o trabalhador, não organizando a própria atividade, tenha seu labor utilizado na estrutura do empreendimento e integrado à sua dinâmica.** (Sem grifo no original.)

54. TRABALHADOR AUTÔNOMO EXCLUSIVO E FORMAS JURÍDICAS IRREAIS  
O artigo 442-B da CLT não permite a contratação de trabalhador constituído sob a forma de pessoa jurídica, de microempreendedor individual (MEI) e de empresa individual de responsabilidade limitada (EIRELI), entre outras, **quando presentes os pressupostos para o reconhecimento da relação de emprego (arts. 2º e 3º da CLT).** (Sem grifo no original.)

Os enunciados aprovados não possuem força normativa, contudo orientam os intérpretes do Direito quando da aplicação dos diplomas legais pertinentes à figura do autônomo exclusivo. Em sua redação destaca-se o alerta da necessária aplicação do princípio da primazia da realidade sobre a forma

sempre que presentes os seus elementos autorizadores, sendo que, consoante o 'Enunciado 52', esse deve ser priorizado em detrimento de qualquer formalidade contratual, buscando-se evitar o cometimento de fraudes à legislação e a consequente sonegação de direitos trabalhistas.

No 'Enunciado 53' é possível analisar a referência à necessidade de preservação da autonomia do trabalhador regido por contrato de prestação de serviços em caráter autônomo, recomendando o reconhecimento do vínculo empregatício sempre que o trabalhador, ao não ser possibilitado organizar a atividade exercida, tenha seu labor incorporado à estrutura e dinâmica empresarial, o que o tornaria incapaz de executar a atividade pactuada de modo autônomo sem que o tomador possa influenciar em sua execução.

A interpretação doutrinária que se desenvolveu a respeito da figura do autônomo exclusivo o entende como um possível incentivo a fraudes na legislação trabalhista, principalmente aos parâmetros celetistas que conceituam a relação de emprego. A possibilidade de existência de subordinação em uma atividade regida pelo caráter de exclusividade leva a dúvidas interpretativas do preceito legal do art. 442-B da CLT, ensejando a criação de um dispositivo normativo que obsta o reconhecimento do vínculo empregatício se interpretado de modo literal.

No âmbito internacional, a Organização Internacional do Trabalho, por meio de sua 'Recomendação 198', enfatiza a necessidade de que a natureza e a extensão da proteção conferida aos trabalhadores seja definida por leis que considerem padrões de trabalho internacionais relevantes, *sendo necessário que a legislação seja clara e adequada de modo a assegurar uma proteção efetiva dos trabalhadores*, sugerindo-se que:

- [...] 4. Políticas nacionais devem ao menos incluir medidas para:
- a) prover orientação às partes envolvidas, em particular empregadores e trabalhadores, **em estabelecer efetivamente a existência de uma relação de trabalho e na distinção entre empregador e trabalhador autônomo;**
  - b) combater as relações de trabalho disfarçadas no contexto de, por

exemplo, outras relações que possam incluir o uso de outras formas de acordos contratuais que escondam o verdadeiro status legal, **notando que uma relação de trabalho disfarçado ocorre quando o empregador trata um indivíduo diferentemente de como trataria um empregado de maneira a esconder o verdadeiro status legal dele ou dela como um empregado**, e estas situações podem surgir onde acordos contratuais possuem o efeito de privar trabalhadores de sua devida proteção; [...] (Recomendação 198 da OIT, 15 de junho de 2006 - Sem grifo no original.)

A Lei da Reforma Trabalhista, ao instituir a figura do trabalhador autônomo exclusivo, acrescenta no cenário normativo novas possibilidades para a prestação de serviços em caráter autônomo que em muito assemelham-se a prestação de serviços em caráter subordinado, possibilitando a criação de fraudes à legislação, indo em sentido contrário as determinações da OIT no âmbito internacional. Percebe-se ainda certa semelhança com as recomendações da OIT com os enunciados desenvolvidos no âmbito interno no tocante à necessidade de combate de relações de trabalho disfarçadas, onde o trabalhador, por meio de negócios jurídicos, adota modelo de prestação de trabalho que não corresponde à realidade da prestação de sua mão de obra, privando-o da respectiva proteção constitucional.

Não por outro motivo, a impossibilidade de existência de autonomia do trabalhador não empregado que presta serviços em caráter autônomo, porém com exclusividade, é o argumento norteador do Projeto de Lei 8.303/2017, apresentado pelo Deputado André Figueiredo (PDT-CE) que objetiva a suprimir o art. 442-B do Diploma Celetista, de modo a extinguir a figura do autônomo exclusivo do ordenamento jurídico. O projeto ainda está em trâmite na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, contanto com parecer proferido em 17.09.2019 pela Relatora Flávia Moraes (PDT-GO) em favor de sua aprovação.

Como bem argumenta o nobre autor, este novo artigo cria uma figura contraditória, até então inexistente, um profissional que poderá prestar serviços de forma contínua e para uma única empresa sem que isso seja caracterizado como vínculo empregatício

[...]

Em que pese a modificação pretendida, observamos que a ideia contida no art. 442-B se mantém. De fato, a novidade inserida pela Reforma Trabalhista traz um risco acentuado de termos o desvirtuamento do instituto do trabalho autônomo, mascarando-se, com o respaldo da lei, um contrato de trabalho. (Parecer proferido pela Relatora do Projeto Deputada Flávia Moraes do PDT – GO em 17.09.2019)

Ressalta-se pela leitura do trecho do parecer proferido pela Relatora a defesa de que o instituto do autônomo exclusivo possa ser utilizado com o intuito de mascarar a existência do vínculo empregatício, o que pode ser explicado pela sua natureza dúbia de prestação de serviços em contradição à Recomendação 198 da OIT. Dessa forma, a discussão legislativa ilustrada gira em torno da tese defendida no presente trabalho, isto é, a impossibilidade de prestação de serviços em caráter autônomo e exclusivo sem descaracterizar a ausência de subordinação típica desta modalidade de prestação de serviços.

### **3.2 – O crescimento da informalidade e a precarização do trabalho regulado**

Para Maurício Godinho Delgado, o momento contemporâneo em que se desenvolvem inovações na forma de prestação da mão de obra pode ser conceituado como a fase de 'crise e transição do Direito do Trabalho'. Esta tem seu marco inicial no período de transição da década de 70 para os anos 80, sendo precedida por uma grave crise econômica nos anos 1973/74 que foi acompanhada por uma série de inovações tecnológicas que influenciaram na forma de pactuação da mão de obra, a aproximando de um modelo bem mais competitivo e capitalista (DELGADO, 2006, p. 97).

A inauguração deste novo modelo de produção norteado por uma competitividade maior e o crescimento do uso de tecnologia nas cadeias de produção empresarial, impacta, conseqüentemente, a estruturação do modelo justalhistista anteriormente construído de caráter intervencionista e distribuidor de riquezas. Seguindo em sentido oposto, o novo cenário será marcado pela

crescente flexibilização do modelo clássico consistente no vínculo empregatício (DELGADO, 2006, pp. 97-98). Neste sentido, afirma o autor:

Esse liberalismo readaptado – neoliberalismo ou ultraliberalismo – corresponde a um conjunto orgânico de ideias, que se fortaleceu política e culturalmente a contar dos anos 1970 nos países capitalistas desenvolvidos, dirigias à estruturação do Estado e sociedade no sistema capitalista, em anteposição à matriz do Estado de Bem-Estar Social, que foi hegemônica nas décadas subsequentes à Segunda Guerra Mundial tanto nos EUA como, principalmente na Europa Ocidental. [...] O pensamento liberal renovado sustenta, em síntese, na linha d avelha matriz oriunda dos séculos XVIII e XIX, o primado do mercado econômico privado na estruturação e no funcionamento da economia e da sociedade, com a submissão do Estado e das políticas públicas a tal prevalência. (DELGADO, 2017, p. 24)

Dessa forma, a instituição de modelos de trabalho consignados por uma lógica capitalista e competitiva influenciará diretamente no modelo de construção de cidadania dos trabalhadores, uma vez que através da aplicação do princípio da proteção o Direito do Trabalho possibilita certa reconfiguração da assimetria presente entre as partes da relação empregatícia (PORTO, PESSOA, 2017, pp. 25-26). Dificultando, por consequência, o exercício eficaz de uma distribuição de riquezas comumente realizado pelo trabalho na sociedade contemporânea (DELGADO, 2017, p. 116).

Neste sentido, conforme demonstrado no decorrer do presente trabalho, a Lei da Reforma Trabalhista, apesar da intensa atividade legislativa que ensejou a sua redação, encerra um modelo de articulação neoliberal que obstou a construção de certo caráter democrático ao impossibilitar a participação da classe trabalhadora (TEIXEIRA, MORAIS, 2019, P. 142). O que resulta, em última análise, no enquadramento do trabalho enquanto mercadoria em razão de seu afastamento do arcabouço jusnormativo e protetivo dos direitos sociotrabalhistas consagrados pela Constituição Federal.

É neste contexto normativo que se insere a prestação de serviços em caráter autônomo e exclusivo que, além de possibilitar o cometimento de fraudes

à legislação celetista, expõe o trabalhador a um ambiente fático alheio a regulação normativa e aos direitos a ela inerentes.

É nítido o fato de que a escolha legislativa de modernizar a legislação trabalhista girou em torno de uma lógica precarizante de incentivo à informalidade ao instituir uma figura que em muito se aproxima do trabalho subordinado, porquanto a exclusividade pode vir a ensejar a influência do tomador de serviços sobre a forma de execução da atividade do prestador.

Conforme anteriormente delineado, ao trabalhador autônomo é facultado filiar-se ao RGPS, sendo considerado contribuinte obrigatório, nos termos art. 11, inc. V, alínea 'h' da Lei 8.231/91. Sendo esta uma forma de garantir o seu acesso ao sistema de seguridade social preceituado no texto constitucional que para Martinez pode ser definida como:

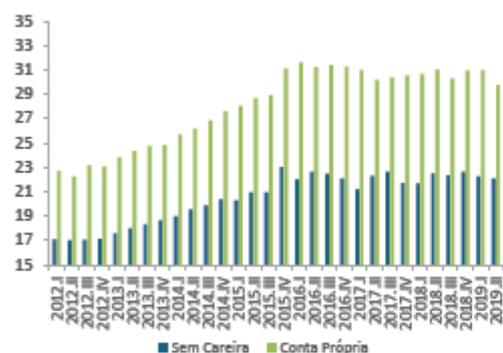
Técnica de proteção social que visa propiciar os meios indispensáveis à subsistência da pessoa humana – quando esta não pode obtê-los ou não é socialmente desejável que os aquiramos pessoalmente através do trabalho, por motivo de maternidade, nascimento, incapacidade, invalidez, desemprego, prisão, idade avançada, tempo de serviço ou morte – mediante contribuição compulsória (MARTINEZ, 1999, p. 24).

A partir das considerações do autor sobre a Previdência Social Brasileira, é perceptível que esta não se relaciona apenas com a possibilidade de aposentadoria por idade, possuindo caráter muito mais amplo de modo a abranger situações em que o trabalhador se vê incapacitado de continuar a exercer sua atividade laboral em razão de incapacidade total ou parcial, como nos casos de concessão de aposentadoria por invalidez, de auxílio-doença ou auxílio acidente.

Entretanto, no contexto brasileiro, consoante a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua realizada pelo IBGE e referente ao segundo trimestre de 2019, os trabalhadores autônomos, considerados como aqueles que exercem atividade por 'conta própria', ou 'sem carteira', ou seja, com ausência

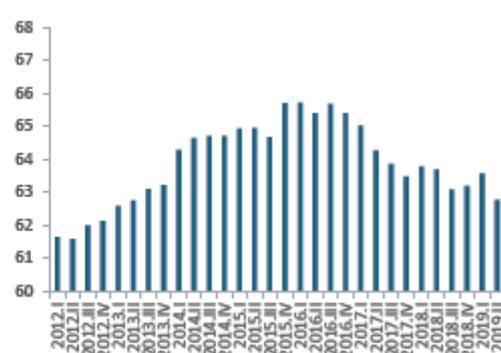
de vínculo formal, encontram-se em nítida situação de desproteção pela Previdência Social em níveis percentuais desta categoria de trabalhadores.

**Percentual de ocupados sem carteira e conta própria que contribuem para a previdência social (Em %)**



Fonte: PNAD Contínua/IBGE.  
Elaboração: Grupo de Conjuntura da Dimac/Ipea.

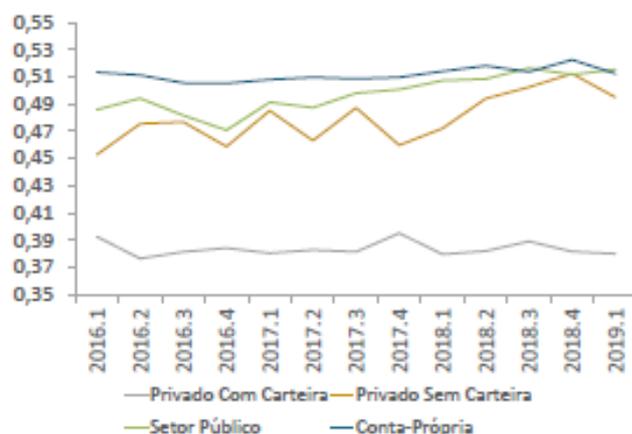
**Percentual de ocupados que contribuem para a previdência social (Em %)**



Fonte: PNAD Contínua/IBGE.  
Elaboração: Grupo de Conjuntura da Dimac/Ipea.

Este contexto de trabalho autônomo e informal, distante da relação de emprego surte efeitos diretos em indicadores de desigualdade para os diversos grupos de trabalhadores. Conforme se extrai do gráfico abaixo, trabalhadores do setor privado com carteira assinada se enquadram em um contexto de maior avanço civilizatório, se distanciando dos trabalhadores autônomos em diferenças consideráveis dos índices de Gini aferidos em cada contexto.

**Indicadores de desigualdade do rendimento habitual de todos os trabalhos – por tipo de vínculo (Índice de Gini)**



Fonte: PNAD Contínua/IBGE.  
Elaboração: Grupo de Conjuntura da Dimac/Ipea.

Dessa forma, no contexto brasileiro aferido pela PNAD Contínua do segundo trimestre de 2019, a adoção de um modelo celetista de contratação é capaz de ensejar uma maior proteção dos trabalhadores no tocante à Previdência Social e a diminuição de desigualdades em relação ao rendimento habitual do setor.

Portanto, é evidente que a adoção do modelo de contrato autônomo e exclusivo estabelecido pela Lei da Reforma Trabalhista, a uma, pode influenciar diretamente no incentivo de fraudes à legislação trabalhista, por agregar critérios ao trabalho autônomo que em muito se assemelham ao trabalho empregado, que possui caráter subordinado. A duas, representa uma suposta estratégia de modernização das relações de trabalho que se distanciam do trabalho regulado em direção a um setor marcado pela baixa proteção previdenciária e grande desigualdade salarial.

#### 4. CONCLUSÃO

A partir da metodologia de revisão bibliográfica utilizada no presente trabalho para analisar a influência do trabalhador autônomo que presta serviços em caráter de exclusividade sobre os elementos fático-jurídicos da relação de emprego, em especial a subordinação jurídica, contata-se que o autônomo exclusivo representa uma possibilidade de ofensa ao elemento fático-jurídico da subordinação, principal diferença entre a prestação de serviços em caráter autônomo, regido pela legislação comum, e a relação de emprego, regida pelo diploma celetista.

A Lei da Reforma Trabalhista que o inseriu no cenário jusnormativo foi marcada por uma intensa e rápida participação legislativa que ensejou profundas mudanças no modo de pactuação da força de trabalho no cenário brasileiro. Entretanto, é evidente o seu caráter precarizante e antidemocrático, uma vez que em seu texto final, o paradigma constitucional dos valores sociais do trabalho foi flagrantemente violado. A exemplo, tem-se a possibilidade da gestante ou lactante exercer sua atividade laboral em locais insalubres.

A discussão legislativa que permeou a sua aprovação baseou-se, em grande parte, na necessidade de modernizar e aperfeiçoar a legislação trabalhista brasileira, em especial a CLT, que foi considerada incapaz de acompanhar as novas formas de contratação derivados dos avanços tecnológicos e socioculturais.

Seguindo este pensamento, ocorre a inclusão no ordenamento do trabalhador autônomo exclusivo que, em tese, pode prestar seus serviços a um único tomador, sem qualquer limitação de lapso temporal e de forma exclusiva, admitindo-se a possibilidade de que esta situação fática em nada irá influenciar o modo de execução da atividade e, por consequência, caracterização do trabalho subordinado.

Em uma primeira análise, percebe-se a criação de uma nova definição de trabalho autônomo que, ao possuir enquadramento fático diverso do conceito

até então utilizado, enseja certa confusão na caracterização da relação de emprego e de sua distinção com o trabalho autônomo, podendo gerar graves violações à relação de emprego ao ofender o princípio da primazia da realidade sobre a forma.

Quanto ao ponto, ressalte-se que a metodologia de pesquisa jurisprudencial foi inicialmente intentada de modo a possibilitar analisar comportamento dos tribunais em relação ao trabalhador autônomo exclusivo como uma forma de fraude à legislação trabalhista, contudo, a parca produção de jurisprudência quanto ao tema impossibilitou que esta metodologia fosse utilizada de modo proveitoso para o presente trabalho. Ademais, acredita-se que, caso o autônomo exclusivo não seja excluído do ordenamento jurídico, será possível a utilização da pesquisa jurisprudencial para se aferir de modo quantitativo as suas consequências no mundo fático enquanto propiciador de fraudes à legislação.

Não por outro motivo, existe movimentação legislativa no âmbito da Câmara dos Deputados reconhecendo a inconsistência do art. 442-B da CLT com a forma de prestação de serviços em caráter autônomo e exclusivo, defendendo-se, assim, a impossibilidade de existência da autonomia em um serviço prestado em caráter exclusivo, sem qualquer limitação temporal.

Em razão disso, é de se ressaltar a Recomendação 198 da Organização Internacional do Trabalho aos países membros que enfatiza a necessidade de criação de legislação capaz de distinguir assertivamente as diferenças entre o trabalho autônomo e subordinado, de modo a facilitar a atuação dos tribunais e coibir fraudes à relação de emprego em um contexto marcada pela assimetria entre empregador e empregado.

Por fim, percebe-se que a natureza desta escolha legislativa, sob o fundamento de modernização, objetiva distanciar a figura do trabalhador brasileiro da relação de emprego, em direção a um setor autônomo e, por vezes, informal, caracterizado por uma maior desproteção da Previdência Social e grande desigualdade de salários.

Dessa forma, apesar de concluir-se pelo caráter precarizante do preceito legal, a celebração do contrato de autônomo exclusivo pode se mostrar, em um primeiro momento, como uma proposta agradável ao trabalhador, uma vez que o setor de trabalho marcado pela autonomia e por trabalhadores sem carteira possui uma grande oscilação entre as remunerações oferecidas, contudo, contribui-se para a sonegação de direitos constitucionalmente assegurados que objetivam uma maior segurança para o trabalhador e uma distribuição de renda mais equânime.

## REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Renato Rua de. **A teoria da empresa e a regulação da relação de emprego no contexto da empresa**, in: *Revista LTr*, São Paulo: LTr. 69-05/573 a 580, vol. 69, nº 05, maio de 2005. Disponível em: <[http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/renato\\_rua\\_almeida/renatoru\\_a\\_teor%C3%ADa\\_da\\_empresa.pdf](http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/renato_rua_almeida/renatoru_a_teor%C3%ADa_da_empresa.pdf)>. Acesso em: 20/10/2019.

ALVARENGA, Rubia Zanotelli. **Trabalho decente. Direito humano e fundamental**. São Paulo. LTr, 2016.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 20/10/2019.

\_\_\_\_\_. Decreto n. 678, de 6 de novembro de 1992. **Convenção Americana sobre Direitos Humanos**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d0678.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm)>. Acesso em: 26/10/2019.

\_\_\_\_\_. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Dispões sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 20/10/2019.

\_\_\_\_\_. Lei 8.213, de 24 de julho de 1991. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm)>. Acesso em: 20/10/2019.

\_\_\_\_\_. **Exposição de motivos da Medida Provisória 808, de 14 de novembro de 2017**. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/medpro/2017/medidaprovisoria-808-14-novembro-2017-785757-exposicaoodemotivos-154248-pe.html>>. Acesso em: 20/10/2019.

\_\_\_\_\_. **Medida Provisória 808, de 14 de novembro de 2017.** Disponível em:  
<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm)>.

Acesso em: 20/10/2019.

\_\_\_\_\_. **Parecer de Aatoria do Deputado Rogério Marinho – PSDB/RN, Relator do PL 6.787, proferido em Plenário com apresentação em 26.04.2017**<<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>>. Acesso em: 20/10/2019.

\_\_\_\_\_. **Parecer proferido pela Relatora do Projeto Deputada Flávia Moraes do PDT – GO em 17.09.2019** <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2148085>>. Acesso em: 20/10/2019.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Constituição dirigente e a vinculação do legislador: contributo para a compreensão das normas constitucionais pragmáticas.** 2ª ed. Coimbra Editora: Coimbra, 2001.

CARDOSO, Luís Antônio. **A categoria trabalho no capitalismo contemporâneo.** In: Tempo social: revista de sociologia da USP, v. 23, n.2, pp. 265-295.

CEZAR, Frederico Gonçalves Cezar. **Valores Constitucionais de Proteção do Trabalhador em Face da Automação: Análise Tópica dos Argumentos na Assembleia Nacional Constituinte de 1987-1988.** (Tese em Direito). Universidade de Brasília. Brasília. p. 71.2019

DECCA, Maria Auxiliadora Guzzo de. **Industria, trabalho e cotidiano: Brasil, 1880 a 1930.** São Paulo: Atual, 1991.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, Trabalho e Emprego.** São Paulo. LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 16 ed. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho/ DELGADO, Gabriela Neves. **Estruturação e desenvolvimento da Justiça do Trabalho no Brasil**. In: Mundo do trabalho: atualidades, desafios e perspectivas: homenagem ao Ministro Arnaldo Sussekind/ Any Ávila, Douglas Alencar Rodrigues, José Luciano de Castilho Pereira, organizadores. São Paulo: LTr, 2014.

MARTINEZ, Wladimir Novaes. **Curso de Direito Previdenciário**. São Paulo: LTr, 1999.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 18ª ed. são Paulo: Atlas, 2003. 168.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª Ed. São Paulo: Saraiva, 1989.

PERULLI, Adalberto. **Lavoro Autonomo e dipendeza economica, oggi**. In Rivista Giuridica del lavoro e della Providenza Sociale, anno LIV, 2003, n. 2, aprile/giugno 2003, p. 221-222.

Porto, Noemia. (2017). REFORMA TRABALHISTA, TRABALHO COMO CONSTRUÇÃO DE CIDADANIA E NECESSIDADE DE PROTEÇÃO AOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais. 3. 18. 10.26668/IndexLawJournals/2526-009X/2017.v3i1.1954. Acesso em: 20.11.2019.

SILVA, Otavio Pinto e. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho**. São Paulo: Ltr, 2004, p. 91.

SUPIOT, Alain. **O espírito de Filadélfia: a justiça social diante do mercado total; tradução de Tânia do Valle Tschiedel**. Porto Alegre: Sulina, 2014.

TARTUCE, Flávio. **Direito Civil, v. 1: Lei de Introdução e Parte Geral**. 9. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017