

OS DIREITOS DO TRABALHADOR AUTÔNOMO: EFEITOS NOS CONTRATOS DE TRABALHO SOB A LEI 13.467 DE JUNHO DE 2017.¹

Julhianna Bezerra Alves²

RESUMO

A Reforma Trabalhista de 2017 fora fruto de inúmeras especulações, já que a Lei em vigor era de 1943. Sendo questionada sua tipificação aos mesmos aspectos para que foi criada, gerando anseios à necessidade de ser mudada e adequada ao atual cenário. Pois bem, mudanças feitas, para muitos houve avanços e para outros retrocessos, isso porque a maioria das categorias foram alteradas e subsistiram/subsistem a contextos diferentes. O trabalhador autônomo ganhou papel especial e um artigo específico para ele, e conseqüentemente margem para novas interpretações. O propósito é esclarecer as mudanças e suas principais influências no contrato de trabalho e também no trabalhador autônomo, figura descrita no novo texto legal, suscitando críticas e divergências doutrinárias que já podem ser observadas. A metodologia usada fora bibliográfica, com o estudo comparado do Carlos Henrique Bezerra Leite e análise de artigos e entendimentos. Obteve como resultado uma análise paradoxal, uma vez que ainda não se pode obter resultados e esse só será obtido com os casos concretos levados a juízo e conseqüente o entendimento jurisprudencial, que ainda não possui estabilidade hoje, concluindo, dessa forma, que a reforma obteve ganhos e retrocessos a depender da categoria que faz uso. Para os trabalhadores autônomos seria benéfica em sua maioria.

ABSTRACT

The Labor Reform of 2017 was the result of numerous speculations that the 1943 laws were not performing the same functions for which it was created, and that they needed to be changed and adapted to the current scenario. Well, changes made, for many there were advances and for other setbacks, this because most categories have changed and different contexts remain. The autonomous worker has gained special role and a specific article for him, with interpretable interpretations. The purpose is to clarify the changes and their main influences in the contract of employment and the autonomous worker, due to the numerous criticisms and doctrinal divergences that can already be observed. The methodology used outside bibliography, with the

¹ Trabalho referente a 3ª avaliação da Disciplina de Direito do Trabalho I.

² Aluna do Curso de Direito da Universidade Estadual do Maranhão - UEMA

comparative study of Carlos Henrique Bezerra Leite and analysis of articles and understandings. It resulted in a paradoxical analysis, since results can not yet be obtained and this will come with the jurisprudential understanding that still does not have stability, concluding that the reform obtained gains and setbacks to depend on the category that makes use. For the self-employed would be in greater beneficial amount.

Palavras- Chave: Freelancer. Labor Reform. Contract of Work.

1. INTRODUÇÃO

O presente artigo versará sobre a Reforma Trabalhista e suas reverberações, principalmente o que dispõe sobre o trabalhador autônomo e suas implicações, e ainda sobre o contrato de trabalho, tanto aqueles advindos do vínculo empregatício quanto do trabalhador autônomo.

É válido destacar a figura do trabalhador autônomo, uma vez que sempre subsistiu no ordenamento jurídico brasileiro e na maioria das vezes era dado como trabalho informal, desregulado e sem Direitos e Deveres, mas que desde 2004 já vem sendo resguardado e ganhou enfoque na última mudança da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), dada relevância se deu porquê ganhou um artigo específico; o que para alguns gerou certas contradições e possibilitou interpretações conjugado com outros artigos, maiores e mais gerais.

O contrato de trabalho é o principal vínculo e instrumento atinente ao empregado e empregador, esse e tantas outras garantias foram profundamente alteradas com a Reforma, para alguns sendo ganhos, como o caso dos Trabalhadores Autônomos, mas para outros gerou inúmeras perdas, como salário, jornada e até mesmo a forma como irá se findar o contrato. O contrato é regido pela CLT, mas também pelo Código Civil (CC) e por outras leis especiais esparsas.

O estudo comparado entre os avanços obtidos, os novos artigos e ainda a contradição expressa na CLT – dada inserção de novos artigos via reforma- revogaram de forma expressa, mas também de forma tácita outros artigos. Além de alterar e contrariar alguns entendimentos jurisprudenciais e súmulas que passarão por alterações ou serão excluídas do ordenamento jurídico brasileiro.

2. METODOLOGIA

Para a feição deste artigo fora usado o Livro do Carlos Henrique Bezerra Leite (2018) e outros artigos, bibliografias esparsas, ainda o entendimento passado e as construções atuais no cenário da Reforma Trabalhista e ainda do Trabalhador Autônomo, dando, portanto, credibilidade a esta pesquisa, que possui análise somente bibliográfica e não extensiva.

3. OS DIREITOS DO TRABALHADOR AUTÔNOMO E O CONTRATO DE TRABALHO

O trabalhador autônomo é todo aquele que exerce sua atividade profissional sem vínculo empregatício, ou seja, presta serviço de forma eventual e não habitual. Essa categoria se difere do empregado, aquele que se subordina ao empregador, possui uma habitualidade e ainda mediante pagamento de salário. Dentre as categorias, agora existe a figura do trabalhador autônomo, têm-se aquele que exerce com maior liberdade e independência e algumas vezes se apresenta as empresas de forma terceirizada ou ainda trabalha para um público em geral.

Há, duas espécies de trabalhadores autônomos, os prestadores de serviços de profissões não regulamentadas (encanador, pintor, pedreiro e outro) e os prestadores de serviços de profissões regulamentadas, como Leite (2018) chama de autônomo propriamente dito, em suas palavras:

(...) 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. p. 163.

O mercado passou por diversas transformações nos últimos séculos, tendo de se adaptar as exigências, como a celeridade, eficiência, tecnologia e novos meios de produção. Os trabalhadores autônomos para os críticos, pode ser visto como uma forma de fugir do compromisso empregatício devido sua morosidade, seus custos e suas obrigações acessórias, mas para outros trata-se de uma busca para atender as necessidades e se adaptar as novas formas de mercado, como o emprego a domicílio, de acordo com as necessidades, e ainda o caso dos terceirizados. Os empregados autônomos, portanto, assumem os riscos da atividade individual e as exerce de acordo com o estipulado pelas partes.

Para muitos, o trabalhador autônomo, na maioria das vezes se confunde com o empresário, devido a autonomia e liberdade para exercício de suas funções, ainda porque a

forma empresarial melhor o define e traz garantias, no entanto, o ponto em análise é aquele que não se configura como empresário, por não atender aos requisitos do art. 966 do CC, mas exerce de forma individual e com a liberdade na forma que lhe apraz os contratos estabelecidos.

Seria, a título de distinção, empresário aquele que é proprietário de uma empresa, comercio, indústria, que a dirige ou administra com a função primordial de obter lucro, como previsto no CC, “Art. 966. Considera-se empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços.” Entende-se assim, que o trabalhador autônomo, pode desenvolver atividade empresarial desde que fique caracterizado e a exerça nos moldes específicos do Código Civil.

O empregado autônomo foi inserido no ordenamento jurídico brasileiro pela Emenda Constitucional nº 45/2004, nas quais a questão processual advinda de trabalhadores autônomos passou a ser competência da Justiça do Trabalho, estabelecendo ainda que é trabalhador autônomo aquele que tiver registro no órgão de fiscalização profissional de sua categoria e no INSS, é também contribuinte obrigatório da Previdência Social na alíquota de 20%. Restando clara suas obrigações e competências, não sendo uma categoria isenta de direitos e obrigações.

O contrato do trabalhador autônomo pode ser regulado tanto pelo Código Civil, como pelo Código de Defesa do Consumidor ou ainda por legislação especial, de acordo com o artigo 593 do Código Civil. Atendendo aos princípios gerais do Direito, como a função social do contrato, da propriedade, sendo, portanto,

(...) violadores da função social todos os atos que ofendem os direitos fundamentais, em especial os direitos de personalidade, incluindo-se entre esses últimos tudo o que está relacionado ao homem em função de sua própria natureza, a exemplo da vida, integridade física e psíquica, corpo, honra, identidade, sigilo, liberdade, imagem, voz, recato pensamento, intimidade, sentimento religioso, cenças, manifestações do intelecto (direitos autorais) e etc” (LEITE, 2018, P. 337).

Mas, de acordo com o artigo 444 da CLT há uma contrariedade com esses princípios gerais a serem observados, e por isso uma flexibilização e redução de garantias a serem observadas, com demonstra o art. 611 da CLT, ainda a ser analisado.

4. A LEI 13.467 DE JUNHO DE 2017

Desde a Consolidação das Leis Trabalhistas em 1943 essa foi a maior mudança trabalhista vivida pelo Brasil, a Reforma Trabalhista de 2017 introduziu o Artigo 442-B na Consolidação das leis de Trabalho, que retrata o ponto em análise, qual seja, a possibilidade da relação de trabalho do autônomo, que assim dispõe:

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

Dessa forma, seria requisito da relação de emprego a pessoalidade, a não- eventualidade, a subordinação e a onerosidade, requisitos esses que não precisam estar presentes para configurar a contratação do autônomo. As questões passíveis de questionamento se dão pela forma de contratação exclusiva e contínua, pois são requisitos previstos no art. 3º da CLT³, e que de acordo com a nova interpretação da relação do contrato autônomo, seria possível tal contratação. A relação de subordinação também contraria a Portaria nº 349/2018 do Ministério do Trabalho, e uma vez presente a exclusividade ficaria característico a relação empregatícia.

Outro artigo da CLT reformulado pela Lei 13.467, seria disposto no artigo 611-A, em que há prevalência dos acordos coletivos sobre a Lei. Todo o artigo trata da flexibilização da jornada de trabalho e ainda sobre a remuneração, mas merece destaque os acordos coletivos, uma vez que a Justiça do Trabalho se conteria em analisar o conteúdo, mas não sua formalidade, pois esses serão juridicamente possíveis, o que exerceria influência nos trabalhadores autônomos por serem competência da justiça e ainda porque um acordo poderia afetar diretamente sua forma de trabalho.

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

- I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
 - II - banco de horas anual;
 - III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
 - IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;
 - V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
 - VI - regulamento empresarial;
 - VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;
 - VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
 - IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
 - X - modalidade de registro de jornada de trabalho; XI - troca do dia de feriado;
 - XII - enquadramento do grau de insalubridade;
 - XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
 - XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
 - XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.
- § 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

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

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.

A flexibilização da jornada de trabalho também fora bastante comentada, uma vez que possibilitou jornadas de 12-36 horas, ainda redução de horas extras e revogou períodos de descanso, é o que se encontra nos artigos 59 a 71 da CLT alterada pela Lei 13.467, mas tal mudança favorece ou ainda não muda o trabalhador autônomo, isso porque ele age de forma independente e com liberdade, a flexibilização da jornada ampliaria possibilidade de estabelecer diversos contratos e atender a todos eles, um limite a jornada de trabalho implicaria em redução do tempo de serviço ou de sua capacidade, o que não é sinônimo de qualidade ou dignidade, mas reflexo do cenário brasileiro contemporâneo.

A exemplificação vem de recente discussão do STJ, que considerou os UBER's como trabalhadores autônomos, uma vez que estabelece contrato civil e não há obrigatoriedade em se submeter aos requisitos trabalhistas. O que ocorre na prática são jornadas exaustivas de trabalho, no período noturno, sem descanso, sem férias e entre outras obrigações trabalhista, no entanto, a necessidade aliada a liberdade de horários e maior independência é forte argumento para esses motoristas que justificam a ausência de amparo trabalhista e permanecer no exercício.

5. PRINCIPAIS EFEITOS NO TRABALHADOR AUTÔNOMO COM A LEI 13.467 DE JUNHO DE 2017

A reformulação possibilitou maior discricionariedade para os trabalhadores autônomos, mas a ampla distinção dos trabalhadores autônomos não foi capaz de fazer uma regulamentação propriamente ditas para essa classe, como colocado por Ebert (2017), que para uma rápida leitura ficaria subentendido que não haveria direitos a serem resguardados, o que certamente seria equivocado.

(...) artigo 442-B da CLT, inserido pela Lei nº 13.467/2017, limitou-se a permitir, em sua literalidade, a ampla e irrestrita contratação de autônomos, sem a extensão de qualquer direito titularizado pelos empregados, desde que preenchidos os requisitos formais para tanto. (p.12)

Ainda há a conciliação ou não do empregado com o trabalhador autônomo, uma vez que se adequando ao art. 539 da CLT, restaria configurado o vínculo empregatício. Porém, esta não é essa a interpretação que deve prevalecer, uma vez que não cabe generalizações para adequação de um termo jurídico à uma condição, devendo atender aos princípios Constitucionais, restando concluído que não basta inserir para todo e qualquer caso o trabalhador autônomo, sem restrição e de forma geral. Nas palavras de Ebert (2017) seria, quando:

(...) possibilita a contratação de trabalhadores autônomos sem a formação de vínculo empregatício tão-somente naquelas situações concretas em que o requisito concernente à subordinação jurídica não se faz presente, ou seja, nos casos em que (i) os indivíduos contratados são eles próprios os responsáveis pela organização de seus insumos e dos métodos de produção a serem utilizados, (ii) assumem os riscos inerentes à sua atividade econômica, (iii) auferem para si, efetivamente, os dividendos resultantes desta última e (iii) não se inserem na estrutura hierárquica e produtiva do tomador de serviços. (EBERT, 2017, p.14)

Se tais condições não forem atendidas, terá que dá margem para interpretação de acordo com o art. 3º da CLT, averiguando principalmente, o grau de subordinação que há entre o prestador de serviço e o tomador, ainda a pessoalidade, não eventualidade e onerosidade, restando configurado o vínculo empregatício deixa de ser autônomo e passa a ser regido pelas regras de subordinação entre empregador e empregado nos moldes da CLT.

Outro ponto da reforma que merece destaque é a flexibilização do salário proposta no Art. 611-A, isso porque há uma maior descrição para os casos de empregador, constituindo ao salário as gratificações, percentuais e comissões; para o trabalhador autônomo recai nessa mesma acepção, sendo possível para ele auferir esse salário com esses outros itens sem que aumente sua contribuição, não sendo sonegação de impostos. Para o autônomo, quanto mais contratos, maior o número de contribuições e isso se dá em cima dos valores adquiridos, então a junção favorece o ganho salarial dessa classe.

Os contratos já referidos anteriormente também sofreram ampla alteração, o Art. 477 da CLT estabeleceu a homologação da extinção contratual na ausência de entes públicos, no entanto, se puder pagar e na presença do advogado, deve ser feito, o que trouxe certa insegurança jurídica já que nem todos podem fazer tal uso advocatício privado. Ao mesmo tempo, possibilitou o acordo entre as partes, no art. 484-A da CLT, o que seria positivo para os autônomos que ao sentirem a necessidade de findar o contrato, bastaria um acordo com ambas as partes.

6. CONCLUSÃO

Como bem destacado, o empregador autônomo é todo aquele que exerce alguma atividade laboral sem subordinação, de forma não habitual e sem o vínculo oneroso. Recebeu destaque com a Reforma de 2017 ao ser inserido no artigo 442-B, o que deixou margens para interpretações e discussões jurídicas e o distinguiu do empresário expresso no art. 966 do Código Civil.

É ainda sabido, que o contrato trabalhista também passou por severas mudanças, dando margem a flexibilização, acordos, facilitou a quebra do vínculo empregatício e o tornou menos burocrático, mas não seria tão simples assim, já que ocasionou em alguns casos, insegurança jurídica e incertezas quando a durabilidade das relações contratuais, buscou-se como é possível observar, um distanciamento da máquina estatal, tornando cada vez mais fruto do Direito Privado.

Não se pode, portanto, concluir se a Reforma Trabalhista advinda com a Lei nº 13.467 de 2017 fora positiva ou negativa, uma vez que trouxe avanços para certas categorias, a exemplo dos autônomos, que agora possuem respaldo mais fincado, ainda que insegura sua forma de trabalho, garantindo direitos e deveres; mas também contrariedades como o vínculo exclusivo e contínuo.

Restaria, pois, por entender que a interpretação da Reforma Trabalhista e os julgados que irão definir ao longo dos anos o alcance, os benefícios e os malefícios, até que se estabeleça uma jurisprudência pacífica, haverá margem para discricões tanto nos contratos autônomos como os empregados, restando ainda a dúvida quando ao vínculo empregatício ou não, mas desde já se observa que para os contratos advindos do trabalhador autônomo, obteve mais êxitos, com melhorias na forma de trabalho e de realizar e findar contratos, o que não se pode garantir a longo prazo devido as críticas sofrida e análise do Art. 3º da CLT ainda vigente.

REFERÊNCIAS

ADVOGADOS, Machado Meyer. **Reforma Trabalhista: Principais alterações e implicações.** Disponível em: https://www.machadomeyer.com.br/images/noticias/Reforma_Trabalhista_-_Principais_Alteracoes_e_Implicacoes.pdf. Acesso em 09 de jul de 2019.

ALENCAR, Zilma. **Novas Formas de Contratação no Direito do Trabalho.** Consultoria Jurídica. Disponível em: https://cnts.org.br/wpcontent/uploads/2018/07/EDIC%CC%A7A%CC%83O-IX_-NOVAS-FORMAS-DE-CONTRATA%C3%87%C3%83O.pdf. Acesso em 09 de jul de 2019.

BRASIL. Decreto (1943). Consolidação das Leis de Trabalho. Brasília, DF: Senado, 1943.

BRASIL. Lei (2002). Código Civil. Brasília, DF: Senado, 2002

CARVALHO, Sandro Sacchet de. Uma Visão Geral Sobre a Reforma Trabalhista. Mercado de Trabalho: 2017. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt_63_vis%C3%A3o.pdf. Acesso em: 9 de jul de 2019.

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. O Trabalho Autônomo na Reforma Trabalhista e a Fórmula Política da Constituição Federal de 1988. Reforma Trabalhista III, nº 63, 2017.

JR, Marco Antonio Araujo; BARROSO, Darlan. **OAB Conteúdo Complementar: Reforma Trabalhista.** Thomson Reuters Brasil Conteúdo e Tecnologia LTDA: Rio de Janeiro, 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho.** 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

DECISÃO. Motorista de Aplicativo é trabalhador autônomo, e ação contra empresa compete a Justiça Comum. Disponível em: <http://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias/Motorista-de-aplicativo-e-trabalhador-autonomo--e-acao-contra-empresa-compet-e-a-Justica-comum.aspx>. Acesso em: 10 de jan. De 2020.

OST, Stelamaris. **Trabalho Autônomo.** Âmbito Jurídico, o seu portal jurídico da Internet. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-51/trabalho-autonomo/>. Acesso em 09 de jul de 2019.