

RELAÇÕES DE TRABALHO NO TERCEIRO MILÊNIO E SEUS REFLEXOS NO MERCADO DE TRABALHO ¹

Yone Frediani*

Sumário : 1. Relações de trabalho no terceiro milênio. 2. A revisão do Princípio da Proteção do trabalhador. 3. Contratação autônoma e suas consequências jurídicas. 4. A subordinação estrutural e seus limites de aplicação. 5. Conclusões.

1. RELAÇÕES DE TRABALHO NO TERCEIRO MILÊNIO.



As reflexões acerca das relações de trabalho no terceiro milênio partem da Revolução Industrial, quando, por força da descoberta da máquina a vapor, e, posteriormente, com o aparecimento e aperfeiçoamento de outros tantos maquinários e equipamentos destinados à produção de bens, sensíveis alterações no mercado de trabalho foram sentidas, especialmente quanto aos aspectos de desocupação de mão de obra em virtude da substituição do trabalho do homem pela máquina.

O impacto provocado no mercado de trabalho à época,

¹ Artigo publicado na obra coletiva “A valorização do trabalho Autônomo e a livre iniciativa”, Editora Lex Magister, em março 2015.

* Desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (aposentada). Doutora em Direito do Trabalho PUC/SP. Mestre em Direito das Relações do Estado PUC/SP; Mestre em Direitos Fundamentais/UNIFIEO; Professora de Direito Individual e Coletivo do Trabalho e de Direito Processual do Trabalho nos cursos de Pós-Graduação e Graduação da FAAP – Fundação Armando Álvares Penteado. Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho e da Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Professora Visitante nas Universidades de Modena e Reggio Emilia (Itália) e na Universidad Tecnológica del Peru (Peru).

continua sendo vivenciado na atualidade pelos trabalhadores e empresas, em virtude da adoção de novas tecnologias ao longo destes anos, sendo possível afirmar-se que a denominada “Revolução Industrial” ainda não se esgotou, na medida em que por força da introdução da robótica e da informática, a todo momento surgem novas técnicas e formas de produção, comercialização de produtos e bens e prestação de serviços.

Não seria exagerado afirmar que as inovações tecnológicas introduzidas nas diversas áreas da economia, a saber, agricultura, indústria, comércio, transportes e na prestação de serviços, provocou, não só o fracionamento das empresas, bem como a multiplicação das denominadas “empresas em rede e virtuais,” as quais, regra geral não necessitam mais da presença física do trabalhador como ocorria no passado.

Outro aspecto que merece ser realçado reside na alteração do perfil do trabalhador braçal ou especializado que, no passado foi considerado parte imprescindível no processo produtivo e, na atualidade, deve apresentar-se como trabalhador polivalente, apto a desenvolver inúmeras atividades e, inobstante sua qualificação, vem sendo substituído rápida e eficientemente por equipamentos de toda natureza.

Tomando-se por referência as grandes cinco áreas da economia acima apontadas, verifica-se que cada vez mais o trabalho humano vem sendo substituído por inúmeros, diversificados e sofisticados equipamentos.

A título exemplificativo, verifica-se que na agricultura, especificamente na colheita da cana, apenas uma máquina é capaz de substituir o trabalho braçal de cerca de 100 trabalhadores na realização de referida atividade; igual produtividade é alcançada com a ordenha mecânica para produção do leite e seus derivados.

De igual forma, na indústria automobilística, as atividades consideradas mais nocivas à saúde do trabalhador foram substituídas por robôs, citando-se como exemplos as atividades

de solda e pintura de carrocerias. Nas linhas de produção, inúmeras atividades que até então exigiam esforços de natureza repetitiva foram substituídas por máquinas altamente sofisticadas, e, dependendo da área em concreto, sem qualquer interferência da mão humana, cabendo ao homem, apenas a supervisão do equipamento.

A atividade comercial até bem pouco tempo exercida por vendedores empregados dos grandes ou pequenos estabelecimentos, vem sendo lentamente substituída pelo sistema de auto atendimento, cabendo ao consumidor escolher o que lhe interessa e dirigir-se ao caixa para pagamento de suas aquisições.

Merece destacar ainda, que as atividades até então exercidas por profissionais autônomos, representantes comerciais e outros, também estão sendo substituídas pela possibilidade de aquisição de bens duráveis ou não, diretamente do produtor pela internet, com entrega dos produtos adquiridos por meio dos correios ou por empresas especializadas no ramo, com pagamento por meio de cartões de débito ou crédito, sem qualquer interferência dos até então imprescindíveis empregados dos mesmos empreendimentos.

Na prestação de serviços, o exemplo mais emblemático encontra-se na atividade bancária, na qual as rotinas do cotidiano do cidadão também foram substancialmente alteradas por meio da introdução dos equipamentos de auto atendimento, seja para realização de pagamentos, saques, transferências de numerário, obtenção de extratos, saldos, etc.

Na área de transportes, em específico, o transporte urbano de passageiros por meio do metrô, já se encontram composições que operam sem a necessidade da presença física do “operador de trem”; passagens terrestres e bilhetes aéreos podem ser adquiridos através de equipamentos de auto atendimento ou pela internet, facilitando sumamente a vida do homem, pela eficiência, qualidade e rapidez dos serviços.

Com tais considerações, verifica-se que, o Direito do Trabalho como produto originário da Revolução Industrial, com conteúdo de forte proteção ao empregado submetido a um contrato de trabalho e permanentemente subordinado ao empregador, tem sido questionado nos dias atuais a propósito da manutenção de sua destinação no passado, visto que o perfil das relações entre empregados e empregadores foi substancialmente alterada a partir da substituição do trabalhador nos diversos ramos da economia por equipamentos os mais variados, como forma de ajustamento à nova realidade empresarial que busca e disputa no mercado global maior eficiência, produtividade e redução de custos.

Não se pode desconhecer que o perfil das empresas a partir da adoção das novas tecnologias também foi alterado, motivado pela competitividade no mercado global.

Por tais razões, dentre outras de igual relevância é que os ordenamentos jurídicos estrangeiros tem procurado desenvolver novas formas de trabalho, inclusive com a regulação do próprio mercado de trabalho, posto que a prestação de serviços na atualidade direciona-se para a proliferação dos contratos atípicos em detrimento da modalidade tradicional, qual seja, a do contrato de trabalho.

Apenas como ilustração das mudanças de comportamento apontadas, cita-se o teletrabalho, o trabalho a domicílio, o trabalho em rede, os centros de atendimento ao consumidor que operam fora do ambiente físico das empresas e não raras vezes fora do país de origem, com a utilização de contratos atípicos, permitindo ao empresário o recrutamento, seleção e contratação de trabalhadores de acordo com suas necessidades e aos prestadores de serviços, a possibilidade de exercerem suas atividades simultaneamente a diversas empresas sem qualquer vínculo de subordinação ou exclusividade.

Importante ressaltar que a denominada “manufatura digital” utilizada nos Estados Unidos e Europa, tem canalizado

investimentos pesados na robotização que, ao contrário do que se imagina numa análise simplista, não precariza o trabalho porque o trabalhador também se utiliza de toda essa eficiência, eis que as operações de maior risco e nocividade à vida e saúde do trabalhador estão sendo substituídas por robôs, constatando-se, pois que tal direcionamento não implica em qualquer prática de exclusão social do trabalhador qualificado ou não.

A propósito desta questão, manifestou-se o Professor Hélio Zylberstajn, revelando que estudos realizados no mercado de trabalho norte americano apontam que em decorrência da informatização, cerca de 47% dos empregos e atividades rotineiras atuais estão destinados ao desaparecimento em futuro próximo, em razão da substituição do trabalho humano pelo computador.

Referido resultado pode parecer ameaçador e irreal a primeira vista, porém, se analisados os exemplos acima citados, verificar-se-á que essa realidade é irreversível, tratando-se, apenas, de uma questão de tempo para ser concretizada, visto que o paradigma na atualidade é a eficiência; daí a necessidade de investimentos maciços na educação e qualificação dos trabalhadores em todos os níveis e áreas de atuação.

Tantos esses fatos são verdadeiros que na Europa partiu-se, em grande escala, para regulamentação do mercado de trabalho, citando-se, por exemplo, as profundas alterações do Código do Trabalho português, em constante modificação para ajustá-lo à realidade quanto à necessidade de redução dos custos da mão de obra, com a adoção de novas formas de trabalho com predominância da prestação de serviços envolvendo modalidades contratuais atípicas, cada vez mais distantes do modelo tradicional do contrato de trabalho.

Nessa linha de raciocínio constata-se que o ordenamento jurídico trabalhista pátrio se encontra distante da realidade atual a exigir um Direito do Trabalho mais flexível, permitindo e validando a utilização de novas modalidades contratuais sem

que tal prática possa ser qualificada “a priori” como fraude e sem qualquer afronta ao princípio da dignidade do trabalhador ou violação ao princípio da proteção e seus desdobramentos, valendo dizer que o Direito do Trabalho dirige-se, cada vez mais, para menor incidência do contrato de trabalho e maior aproveitamento da mão de obra existente por meio de modalidades contratuais várias, permitindo-se ao trabalhador alcançar seu direito constitucional “ao trabalho” e não necessariamente a um “contrato de trabalho”.

Referida afirmação reside na necessidade de se permitir a execução de atividade manual ou intelectual, como meio de obter-se padrão digno de subsistência do trabalhador que não se resume na via única do contrato de trabalho, mas de trabalho seguro e digno que permita ao prestador obter rendimentos suficientes às suas necessidades básicas, cuja relação encontra-se no artigo 7º, IV, da Carta Política – moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social.

Feitas tais considerações, necessária a revisão de alguns conceitos tradicionais incorporados ao Direito do Trabalho, dentre eles o Princípios da Proteção do trabalhador.

2. A REVISÃO DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO DO TRABALHADOR.

Necessário reconhecer desde logo, que a prestação de serviços no ordenamento pátrio encontra-se bifurcada em duas grandes vertentes: a) trabalhadores submetidos a um contrato de trabalho; b) prestadores de serviços autônomos, regulamentados por meio de leis específicas ou sujeitos às diversas modalidades existentes no Código Civil.

Como é sabido, existem elementos que são comuns aos contratos de trabalho e aos contratos autônomos, quais sejam : pessoalidade; habitualidade e caráter oneroso da prestação de

serviços. Porém, verifica-se que, enquanto nos contratos de trabalho a subordinação do empregado ao empregador é permanente, nos contratos autônomos preponderam o exercício de atividade econômica por conta e risco próprios, independência e autonomia no exercício da atividade contratada, seja em relação aos aspectos econômicos, seja quanto aos aspectos técnicos.

No passado, o exercício do trabalho autônomo encontrava-se normalmente ligado aos profissionais liberais, que representavam as clássicas profissões como do engenheiro, advogado, médico ou arquiteto, ao lado daqueles que trabalhavam por conta própria que, com ou sem qualquer formação universitária ou de nível médio, atuavam como representante comercial, vendedor, marceneiro, empreiteiro, etc.

Segundo considerações do Professor Amauri Mascaro Nascimento, “o autônomo hoje não é mais apenas o autônomo clássico, o profissional liberal, o médico, o advogado, o engenheiro, o arquiteto, o dentista, a podóloga e tantos que exerçam uma atividade econômica por conta própria porque os sistemas de produção de bens, de serviços, de produção de informações, o avanço da tecnologia criou novas realidades com reflexos amplos inclusive sobre as forma pelas quais o trabalho é prestado”.

Portanto, a linha divisória que no passado separava nitidamente o trabalho autônomo do subordinado vem se tornando a cada dia mais tênue, em razão do surgimento das novas figuras de trabalhadores, que não se enquadram especificamente como autônomos nem, tampouco, podem ser considerados empregados, segundo os tradicionais conceitos.

Referidas alterações estão intimamente ligadas às novas formas atípicas da prestação de serviços, frutos das inovações tecnológicas que interessam às empresas e aos trabalhadores, especialmente porque podem se dedicar às diversas fontes de renda, sem sujeição a qualquer delas.

Por tais motivos é que surgiu na Europa as denominadas tutelas seletivas destinadas aos trabalhadores autônomos, parassubordinados e semi dependentes, visto que o trabalho sob autonomia é expressivo, podendo atingir cerca de 20% ou mais da mão de obra ativa, dependendo do país.

Não se desconhece que o Princípio da Proteção, “marca registrada” do Direito do Trabalho, reveste-se de uma forma de proteção especial ao trabalhador, porque neste ramo do direito a flagrante desigualdade existente entre as partes contratantes e que remonta à Revolução Industrial, motivou a intervenção do Estado com a criação de normas para proteção daquele considerado mais frágil na relação, o empregado.

Diversamente, no Direito Civil, espinha dorsal das relações diuturnas do homem, garante-se o equilíbrio na manifestação da vontade das partes concretizada por meio de um contrato – negócio jurídico; ao contrário, sob o enfoque do Direito do Trabalho o empregado que, à luz do Direito Civil é considerado plenamente apto e capaz por suas decisões, não pode manifestar sua vontade livremente e em toda a sua plenitude.

Ilustra-se a necessidade de revisão dos critérios de proteção com um exemplo que diariamente é enfrentado pelos trabalhadores, pouco importando seu grau de instrução e área de trabalho que, diante do Direito do Trabalho está impedido de negociar livre e individualmente com seu empregador e que sob a ótica do Direito Civil é plenamente capaz para assumir encargos do cheque especial ou dos cartões de crédito, sujeitando-se ao pagamento de taxas de juros escorchantes caso faça uso do crédito que lhe foi colocado à disposição.

Portanto, o que se busca demonstrar é que a aplicação do Princípio da Proteção merece ser revisto e dosado, não se justificando sua aplicação de forma absoluta e inconsequente, especialmente nas lides que versem sobre o reconhecimento do vínculo de emprego, sob pena de, em certos casos, em vez de igualar os desiguais, acarreta-se uma desigualdade ainda maior,

valendo dizer, decisões prolatadas arbitrariamente em favor de quem não direito à tutela jurisdicional pleiteada e sem a valoração necessária da prova produzida pelas partes, provocam insegurança jurídica.

A afirmação acima contida é reflexo da tendência de flexibilização das normas que regulam o Direito do Trabalho já implementadas na Europa que, objetivam em primeiro plano, garantir a proteção da coletividade trabalhadora, garantido a execução de trabalho digno e decente, deixando em segundo plano, a proteção do trabalhador individualmente considerado, ou seja, eventual consideração do Princípio da Proteção a casos concretos, especialmente na esfera judiciária, não se aplica mais de forma absoluta às lides em que se discute a existência da relação de emprego mas, ao contrário, comporta certas e necessárias limitações de acordo com cada caso em concreto, considerado o grau de debilidade do prestador de serviços e não necessariamente o grau de subordinação havido na relação entre as partes.

Com efeito, tendo em conta que o mercado de trabalho atual apresenta as mais variadas formas atípicas de prestação de serviços, nas mais diversas atividades econômicas, não se encontra mais suporte no sistema tradicional do contrato de trabalho e de proteção plena; portanto, afigura-se urgente e necessária a criação de legislação que discipline modalidades atípicas da prestação de serviços, com garantia de proteção diferenciadas.

Nesse sentido, é que se se faz necessária uma revisão do Princípio da Proteção, com redimensionamento da igualdade subjetiva - não mais limitada apenas às relações de emprego clássico e formal, porque a nova realidade do mercado de trabalho necessita dispor de estruturas mais flexíveis e com diferentes graus de tutela, valendo dizer, é necessário utilizar-se medida proporcional e equânime à desigualdade, vulnerabilidade, precarização e hipossuficiência constatáveis em cada

caso concreto.

3. CONTRATAÇÃO AUTÔNOMA E SUAS CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS.

Constituem características do trabalho autônomo: pessoalidade e autonomia na prestação dos serviços; exercício de atividade econômica; habitualidade ou não na execução de serviços para o mesmo tomador; estrutura empresarial; independência, ainda que relativa, tanto do ponto de vista econômico, quanto técnico.

Já, a relação de emprego, desenvolve-se no âmbito de um contrato de trabalho, sujeitando o empregado à subordinação absoluta ao empregador, enquanto que a relação de trabalho autônomo, repita-se, pressupõe a execução da atividade contratada sem qualquer vínculo de subordinação ou dependência jurídica, porque o trabalho é realizado por conta e riscos próprios do prestador de serviços, pouco importando a modalidade contratual autônoma escolhida pelos contratantes.

Importante lembrar que, ao lado dos trabalhadores assalariados e, portanto, submetidos a contrato de trabalho, encontram-se, também, os micro empresários individuais e os prestadores de serviços que não se enquadram na situação jurídica de estrita e absoluta subordinação, visto agirem com total autonomia no gerenciamento de suas atividades, disciplinados pelas leis civis, embora até possam apresentar certa dependência econômica em relação aos diversos tomadores de serviços para os quais executam atividades esporádicas ou de forma continuada.

Observe-se que nos contratos de prestação de serviços autônomos, o pressuposto primordial reside na ausência de intenção de qualquer das partes no estabelecimento de qualquer vínculo de subordinação, podendo o trabalhador dedicar-se total ou parcialmente a um único ou a vários tomadores de ser-

viços, sem que de tal fato resulte a perda de sua autonomia e sua liberdade na prestação de serviços.

Com efeito, o trabalho autônomo representa, na atualidade, a opção adotada por inúmeros prestadores de serviços que se dedicam ao comércio, consultoria, assessoria contábil, informática, vendas, e outras modalidades independentes na prestação de serviços como é o caso das franquias, corretagem de seguros ou de imóveis, representação comercial, etc., circunstâncias que, *a priori*, não podem ser enquadradas como ilegais ou praticadas em fraude à lei, até porque devida e minuciosamente disciplinadas pelo ordenamento civil.

Por tais motivos é que o legislador pátrio deveria voltar sua atenção ao que vem ocorrendo nos ordenamentos estrangeiros que, optaram pela geração de trabalho e não necessariamente de empregos, como forma de proteção social e aproveitamento da mão de obra existente na produção de riquezas, estimulando a contratação de trabalhadores autônomos, por tempo parcial, por prazo determinado e outras formas, em detrimento das rígidas regras que circundam o contrato de trabalho a tempo pleno e por prazo indeterminado.

Além das duas vertentes acima apontadas, encontram-se trabalhadores situados na denominada “zona cinzenta”, visto que, embora não possam ser considerados empregados, prestam serviços por conta própria mediante utilização de estrutura empresarial alheia, observando-se a existência de coordenação da atividade executada, ao invés de subordinação em relação a quem o contratou.

Como é sabido, à época da promulgação da CLT, a preocupação do legislador girou em torno de um mercado de trabalho considerando-se a existência de um parque industrial em desenvolvimento e a necessidade de estabelecer-se um nível de proteção altíssimo ao trabalhador total e absolutamente hipossuficiente, até porque a atuação dos sindicatos à época, também era tímida.

Na atualidade, é preciso reconhecer que o perfil acima apontado foi substituído pela figura do trabalhador polivalente, combativo na busca de novos benefícios, participante de movimentos sociais e sindicais diversificados, podendo ou não estar submetido a uma relação de emprego, com conhecimento de seus direitos e obrigações em decorrência não só dos meios de comunicação existentes, como também por meio da atividade sindical, especialmente nas categorias expressivamente representadas.

Diante de tais considerações é que se afirma que o conceito de subordinação necessita ser redimensionado a uma nova realidade para que com ela se harmonize, posto constituir fato público e notório a existência de expressivo número de pessoas que trabalham em seu próprio domicílio, fazendo sua própria jornada de trabalho em sintonia com seus interesses pessoais e que atuam nas mais diversas áreas, citando-se como exemplo, vendedores, técnicos em informática e em manutenção de aparelhos eletrônicos e eletrodomésticos, esteticistas, manicures, podólogos, *personal trainers*, fisioterapeutas, etc .

Via de consequência, a multiplicação de formas atípicas na prestação de serviços, bem como a multiplicação de trabalhadores autônomos parecer ser irreversível, aos quais, certamente, não poderão ser aplicadas as regras de proteção contidas na CLT, já que destinadas àqueles que mantêm contrato de trabalho.

Necessário ressaltar que a valorização do trabalho independentemente de sua execução sob subordinação ou autonomia, não significa o afastamento dos princípios protetores que inspiram o Direito do Trabalho, mas, na sua aplicação, tão somente, àqueles que, verdadeiramente, trabalharam sob o regime de subordinação.

Procurando equiparar-se aos ordenamentos estrangeiros que destinam o acesso ao Judiciário Especializado a quem trabalha e não somente aos que celebraram contrato de trabalho, é

que a Emenda Constitucional nº 45/2004, ampliando a competência da Justiça do Trabalho, reconheceu a existência, validade e legitimidade de modalidades atípicas da prestação de serviços identificadas como “relação de trabalho”, às quais o Magistrado resolverá o conflito mediante a aplicação da lei civil e não da legislação consolidada.

Portanto, imperiosa a adequação do tradicional conceito de subordinação às peculiaridades apresentadas pela situação contratual concreta, como forma de conferir maior dinâmica ao mercado de trabalho e, por conseqüência, estimular e desenvolver todas as formas de prestação de serviços legítimas previstas no ordenamento civil.

4. A SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL E SEUS LIMITES DE APLICAÇÃO.

O exame da teoria da subordinação estrutural impõe-se recordar que, a subordinação tradicional corresponde à relação de emprego, através da qual, o trabalhador encontra-se completa e absolutamente sujeito às diretrizes e ordens recebidas por força do exercício do poder diretivo e disciplinar de seu empregador.

Ao contrário, o trabalho autônomo é caracterizado como a prestação de serviços executada em favor do tomador de serviços que o contratou, podendo o autônomo desenvolver sua atividade com pessoalidade e habitualidade, porém, sem qualquer subordinação ou sujeição a quem o contratou, pessoa física ou jurídica.

Paralelamente às discussões que se travam em torno dos elementos subordinação e autonomia, surge um conceito atenuado de subordinação, conhecido pelas expressões subordinação estrutural, integrativa ou reticular que, afastando-se do conceito clássico de subordinação, qual seja, a de sujeição permanente e absoluta do trabalhador às ordens do empregador, caracteriza-

se pela integração do trabalhador na atividade empresarial.

Verifica-se, pois, tratar-se de subordinação indireta, minimizada e que frequentemente tem sido adotada quando o prestador de serviços realiza suas atividades fora do alcance do controle físico e direto do empregador ou nas relações de trabalho terceirizado.

A adoção e aplicação da subordinação estrutural deve mesmo ocorrer em relação às terceirizações ilegítimas, alargando, pois, o campo de incidência da norma consolidada e de proteção do trabalhador, nas hipóteses em que o tomador dos serviços utiliza-se do terceirizado fora ou além das hipóteses legalmente previstas.

Porém, temerária será a adoção da tese da subordinação estrutural aos contratos de autonomia e aos contratos atípicos de prestação de serviços, enquadrando situações de verdadeira autonomia em relações de subordinação sem qualquer critério, pelo simples fato de que o prestador de serviços, mesmo sem receber direta ou indiretamente ordens da empresa, integrava a estrutura administrava de produção ou de distribuição de bens produzidos pela empresa que o contratou.

A aplicação desmesurada da teoria da subordinação estrutural como meio de alcançar-se o reconhecimento da relação de emprego postulada por trabalhadores autônomos ou mesmo *parassubordinados*, acarreta a ampliação indevida e injustificada das normas de natureza trabalhista, àqueles que elegeram o trabalho autônomo como adequado ao desenvolvimento de suas atividades profissionais, como se no mundo do trabalho, só fosse possível a execução de trabalho subordinado, mediante celebração de contrato de trabalho, sepultando, pois, a inúmeras modalidades contratuais autônomas previstas no Código Civil.

Portanto, a aplicação da subordinação estrutural para reconhecimento da relação de emprego, justifica-se, plenamente, quando o trabalhador na execução da prestação de serviços

contratada, além de integrar a atividade empresarial, não possui organização empresarial própria e não consegue desenvolver sua atividade sem o comando direto do tomador de serviços que, nesta hipótese, assume eventuais riscos, perdas ou ganhos de sua atividade, valendo dizer, a prestação de serviços assim ajustada como autônoma, constitui uma “máscara formal” destinada a encobrir verdadeira relação de emprego.

Outro aspecto de real relevância quanto à aplicação da teoria da subordinação estrutural, nas mesmas condições de reconhecimento da relação de emprego, refere-se ao fato da atividade desempenhada pelo prestador de serviços ser considerada essencial aos fins do tomador de serviços, somente se além de tal aspecto, estiverem presentes todos os requisitos que caracterizam a figura do empregado, ou seja, trabalho de forma contínua e habitual realizado pessoalmente, mediante subordinação e remuneração.

Com efeito, não se pode perder de vista o fato de que qualquer empresa, independentemente de seu porte ou área de atuação depende, no seu cotidiano, de um conjunto de pessoas para atingir seus objetivos, sendo oportuno lembrar a garantia constitucional da livre iniciativa inserida no artigo 170 da CF/88, assegurando, exatamente, a possibilidade de que o empresário organize seu empreendimento e dimensione sua estrutura administrativa e produtiva da maneira que lhe convier, desde que respeitadas as demais normas legais aplicáveis a cada caso concreto.

Dessa forma, dentre os participantes desse “pequeno exército” que integra a atividade empresarial, encontram-se empregados, prestadores de serviços autônomos e eventuais, prestadores de serviços que atuam em empresas especializadas tais como transportadoras, vigilância, limpeza, empresas de assessoria logística, call center e de tecnologia da informação, agências de publicidade, centros de pesquisa e tecnologia, etc.

Por conseguinte, constitui fato público e notório que, é

da multiplicidade de conhecimentos e de atividades prestadas pelos mais diversos profissionais que a empresa alcança seus objetivos sociais, não se valendo, para tanto, somente de seus empregados, até porque algumas dessas atividades podem ser consideradas primordiais ou essenciais e outras, meramente complementares.

5. CONCLUSÕES.

Diante do exposto, é necessário reconhecer que o mundo mudou, o Brasil evoluiu, destacando-se como potência econômica, porém, continua à margem das inovações que se apresentam no campo da legislação trabalhista, porque insiste em continuar atado a um modelo de relações entre empregado e empregador dos anos 50.

A consequência desse modelo obsoleto e da inércia do Legislativo, sem falar na ausência de vontade política para serem implementadas as reformas necessárias – administrativa, fiscal, política e trabalhista – permitiu o avanço da jurisprudência sobre um espaço originalmente pertencente aos representantes escolhidos pelo voto direto para a Câmara de Deputados Federais e Senadores.

Lembra-se, também, que os resultados da economia brasileira recentemente divulgados não poderiam ser mais perversos para o trabalhador, já que permanecendo inalterado o PIB, e voltando-se a conviver com inflação alta – maior inimiga do assalariado - o país não se revela suficientemente atraente para motivar investimentos internos e estrangeiros.

Por conseguinte, o que necessita ser discutido e o que se busca alcançar e que constitui dever do Estado, é a garantia de trabalho como valor máximo expresso na Constituição Federal, resultando imperioso o redimensionamento das diretrizes de proteção do trabalhador, muito mais voltadas ao grau de sua debilidade como prestador de serviços, quando concretamente

existir, do que em função do grau de subordinação em relação a quem o contratou, pessoa física ou jurídica.

Necessário lembrar também, que o Judiciário Especializado não vê com bons olhos a prestação de serviços por meio de outras formas contratuais fora da relação de emprego, cujo foco nas lides que versam sobre o reconhecimento e qualificação da relação tem em mira o contrato de trabalho, esquecendo-se de que as novas formas contratuais constituem uma realidade de conotação universal e irreversível porque o mundo mudou e em consequência de tais mudanças, o mercado de trabalho também encontra-se substancialmente alterado.

Importante enfatizar que a busca da garantia por meio do reconhecimento da relação de emprego é irreal e ilusória, visto que o empregado ao chegar ao fim de sua vida produtiva, aposenta-se e, em 90% dos casos concretos, necessita permanecer no mercado de trabalho porque os rendimentos que obtém da previdência social afrontam a dignidade da pessoa humana, já que não permitem ou garantem a manutenção de suas necessidades básicas descritas no artigo 7º da Constituição Federal, anteriormente apontados.

Assim sendo, o desafio atual irreversível e inevitável, projeta a multiplicação de trabalhadores jurídica e legitimamente autônomos, aos quais, certamente, não poderão ser aplicadas as regras de proteção contidas na CLT, já que destinadas, tão somente, aos trabalhadores que mantêm contrato de trabalho, não sendo demais repetir-se, que a valorização do trabalho prevista constitucionalmente, independe de sua execução de forma subordinada ou autônoma.

Portanto, imperiosa a adequação do ordenamento jurídico laboral à nova realidade do mercado de trabalho, caminhando-se na direção de ideal de conotação universal – a valorização do trabalho.



BIBLIOGRAFIA

- BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho. LTR, 2005.
- BARROS, Cassio Mesquita. Colaboração, Coordenação e Continuidade. Exposição oral em 29/06/2011, 7º Painel “Reconstrução Doutrinária da Teoria da Subordinação, 51º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho promovido pela LTR.
- BIAGI, Marco. Istituzioni di Diritto del Lavoro. Giuffrè Editore, 2004.
- DELGADO, Mauricio Godinho. Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, nº2, 2007.
- GANTINO, Luisa. Diritto del Lavoro. G. Giappichelli, 2001.
- _____. Direito ao trabalho e Direito do Trabalho no modelo comunitário. Mannrich, Nelson. Reforma do Mercado de Trabalho. A experiência italiana. LTR, 2010.
- MARTINEZ, Pedro Romano. Direito do Trabalho. Almedina, 2006.
- NAHAS, Thereza Christina. Considerações a respeito da relação de trabalho : a questão do trabalho semi-dependente.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Revista LTR, vol. 72, nº 9, setembro/2008.
- RODRIGUEZ, Américo Plá. Tradução de Wagner D. Giglio. *Princípios de Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 1993, p. 30.
- PERONE, Giancarlo. Lineamenti di Diritto del Lavoro. G. Giappichelli, 1999.

- ROMITA, Arion Sayão. Os princípios do direito do trabalho ante a realidade. *Revista LTR*, vol. 74, nº 9, Setembro/2010.
- SILVA, Homero Batista Mateus da. *Curso de Direito do Trabalho Aplicado. Parte Geral*. Campus Juridico, 2009.
- XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. *Iniciação do Direito do Trabalho*. Verbo, 2005.
- ZILBERSTAJN, Hélio. *Colóquio sobre Trabalho Autônomo promovido pela Academia Brasileira de Direito do Trabalho*, 2013.