

O FUTURO DAS RELAÇÕES ENTRE EMPREGADO E EMPREGADOR

THE FUTURE OF EMPLOYEE-EMPLOYER RELATIONS

Pedro Paulo Teixeira Manus*

Suely Ester Gitelman**

RESUMO: O artigo aborda as novas formas de prestação de serviços através das plataformas digitais em contraste com as leis trabalhistas atuais que não conseguem abranger tais inovações. O requisito da subordinação, do modo como a doutrina e a jurisprudência a define, não é mais adequada às inovações nas relações de trabalho, sendo necessário um conceito amplo e que proteja tais trabalhadores nas esferas trabalhista e previdenciária.

PALAVRAS-CHAVE: Subordinação. Empregado. Autônomo. Plataformas Digitais.

ABSTRACT: *The article discusses the new ways of providing services through digital platforms in contrast to current labor laws that are unable to cover such innovations. The requirement of subordination, the way in which doctrine and jurisprudence defines it, is no longer appropriate to innovations in work relations, and it is necessary to have a broad concept that protects such workers in the labor and social security spheres.*

KEYWORDS: *Subordination. Employee. Autonomous. Digital Platforms.*

Introdução

A Lei nº 13.467/2017 já está em vigor há quase dois anos e muito se criticou, no seu advento, se os direitos dos empregados foram mitigados ou suprimidos, ou, ainda, a forma pela qual a referida Lei, de forma rápida, sorrateira e açodada entrou no ordenamento jurídico brasileiro, alterando substancialmente e inserindo pontos importantes da septuagenária Consolidação das Leis do Trabalho.

Mas esta discussão política, social e sempre acalorada já perdeu seu objeto. Isto porque em pouquíssimo tempo vislumbramos novas formas de prestação de serviços via plataformas digitais que não encontram respaldo na legislação trabalhista brasileira, deixando à mercê da lei estes prestadores de

* *Ministro aposentado do Tribunal Superior do Trabalho; diretor da Faculdade de Direito da PUC-SP; mestre em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da USP; doutor em Direito das Relações Sociais pela PUC-SP.*

** *Advogada militante; professora da graduação e pós-graduação stricto sensu da Faculdade de Direito da PUC-SP; mestre e doutora em Direito das Relações Sociais pela PUC-SP.*

serviços que mais e mais proliferam e já tomaram conta do dia a dia dos grandes centros urbanos mundiais e também do Brasil.

A rapidez, muitas vezes desencadeada pelo alarmante número de desempregados no Brasil, da proliferação das novas formas de prestação de serviços não pode mais ser relegada a segundo plano, exigindo dos operadores do Direito do Trabalho soluções urgentes que abarquem tomadores e prestadores de serviços que estão totalmente descobertos de qualquer proteção trabalhista e previdenciária.

Os entregadores de comida e de toda sorte de produtos, os motoristas por aplicativos, a prestação de serviços via *crowdsourcing* e *crowdworking*, entre outros, é a resposta da tecnologia às formas atuais de viver em sociedade, de forma rápida, compartilhada, ligada na “internet” e que não tem volta.

Se antes discutíamos se a Reforma Trabalhista era ou não legítima, agora criticamos a falta de visão dos legisladores em proteger as novas formas de prestação de serviços, que hoje são precárias do ponto de vista de amparo trabalhista e previdenciário.

Não cogitamos viver sem nossos *smartphones* e seus engenhosos aplicativos, que tanto facilitam nosso dia a dia.

A sociedade abraçou de uma vez as novas formas de prestação de serviços, seja como prestador, seja como consumidor das mesmas, mas não existem dispositivos legais que efetivamente protejam essas inovações nas relações jurídicas existentes, estando inseridas numa zona cinzenta entre o trabalho subordinado caracterizado como vínculo empregatício e o trabalho autônomo, ambos disciplinados pela CLT.

Nosso artigo tem o objetivo de revolver estas relações que estão nos causando desconforto pela forma rápida com que ingressaram em nova vida, mas também pela precariedade a que os prestadores de tais serviços estão desenvolvendo suas atividades.

1 – A natureza do vínculo entre empregado e empregador

O Direito do Trabalho como ramo autônomo no ordenamento jurídico passou a existir pela necessidade reconhecida de proteção ao empregado, diante de possíveis excessos praticados pelo empregador no exercício de seu poder de comando, já que aquele é a parte mais fraca na relação de emprego, objetivando equilibrar esta mesma relação, que consideramos uma modalidade de contrato.

DOCTRINA

Ainda que a relação entre empregado e empregador tenha natureza contratual, é nítida a diferença de posições que ambos se encontram, na medida em que o tomador de serviços dirige a prestação pessoal de serviços do prestador, criando uma relação de subordinação deste último em relação ao empregador. E diante do desequilíbrio em que se encontram as partes, a fim de disciplinar esta relação, o Estado intervém, impondo limites à atividade disciplinar do empregador no exercício de seu poder de comando.

Deste modo foi se firmando o Direito do Trabalho e, particularmente, a noção de contrato individual de trabalho, cuja característica principal é a subordinação jurídica do empregado ao empregador, que o assalaria, dirige e fiscaliza a prestação pessoal de serviços.

É importante ressaltar que a Consolidação das Leis do Trabalho, em seu art. 3º, apenas refere a dependência do empregado em relação ao empregador, não cogitando da expressão “subordinação”. Não obstante, a doutrina e a jurisprudência, de forma unânime, consagraram a ideia de que esta dependência se expressa pela *subordinação hierárquica*.

Para que se configure o contrato de trabalho pode não haver dependência econômica do empregado ao empregador, mas é essencial a existência da *subordinação jurídica*, que se dá em relação à pessoa do empregado, pois este será sempre a pessoa física, sob pena de não se estar à frente de um contrato de trabalho.

Diante do poder de comando do empregador, passou-se a limitar a possibilidade de alterações contratuais válidas, já que se reconheceu, por igual, a limitação da livre manifestação de vontade do empregado na vigência do contrato de trabalho, assim considerado o modelo clássico de contrato de trabalho.

Tal modelo contratual e sua interpretação passaram a ser aplicados às relações de trabalho subordinado nas variadas atividades, a despeito das transformações que o mundo experimentou, e sem considerar as modificações ocorridas no panorama empresarial, a evolução da escolarização dos empregados, e seu acesso a todas as informações.

Mas situações diversas necessitam enquadramento jurídico igualmente diverso, sob pena de evidente divórcio entre a realidade e a tentativa de solução jurídica, com absoluta impossibilidade de harmonização dos interesses dos atores sociais, ocasionando a falência da pretendida proteção, pela sua inadequação à realidade a que se destina.

Assistimos nestes tempos uma constante inquietação de setores ligados aos trabalhadores, aos empregadores e ao governo, no que diz respeito a posturas

inadequadas no enquadramento jurídico das relações decorrentes do trabalho. Uns tentam ignorar o ordenamento jurídico, buscando estabelecer regras que agridem o Direito do Trabalho, aumentando o lucro por meios inidôneos e que visivelmente prejudicam os empregados. Como reação a tais procedimentos irregulares outros tentam enquadrar todo tipo de prestação de serviços no modelo clássico do contrato individual de trabalho, o que também não se harmoniza com as regras estabelecidas pelo Direito do Trabalho, causando insegurança, o que é a antítese de sua finalidade.

O ordenamento jurídico empresta proteção tanto aos empregados quanto aos trabalhadores autônomos, sendo essencial à melhor convivência social o reconhecimento das diferenças fáticas e jurídicas nas diversas formas de prestação de serviços, a nada servindo a vã tentativa de reconhecer a existência de vínculo de emprego quando este não se configura, o que atenta, afinal, contra a segurança que empregados e empregadores almejam.

O tradicional contrato individual de trabalho, disciplinado pela CLT, tem inteira aplicação às relações de trabalho que se desenvolvem com as mesmas características básicas do modo convencional de prestação de serviço subordinado. Porém, as mudanças nas estruturas empresariais, em constante evolução, produzem novos modelos de trabalho que não se enquadram no modelo tradicional de que falamos.

O Direito do Trabalho deve reconhecer tais mudanças e apresentar soluções jurídicas próprias para cada nova realidade contratual, pela impossibilidade do modelo tradicional atender as novas exigências.

A propósito, Amauri Mascaro Nascimento afirma que é necessário conceber um sistema contratual diferenciado, pois o modelo anterior atendia a um tipo de trabalho em tempo integral, no estabelecimento do empregador, e sob sua fiscalização. Continua dizendo que não há fundamento fático nem jurídico para aplicar a realidades diversas um modelo contratual inadequado. É preciso que o direito se atualize, disciplinando corretamente as novas realidades¹.

O autor supracitado ainda afirma que não há como pretender enquadrar esta multiplicidade de relações de trabalho num único modelo de contrato individual, pois este se destina a uma situação flagrantemente diversa das demais. Traz o professor interessante panorama de outros países, demonstrando o tratamento diverso atualmente, o que igualmente no Brasil começa a ocorrer, mas com previsíveis resistências. Assim, diante da realidade múltipla não cabe

1 *Direito contemporâneo do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 412 e segs.

falar em um único contrato de trabalho, sendo correto referir-se a contratos de trabalho, no plural, dada a diversidade de situações entre nós e nos outros países².

Enquanto os variados modelos de contrato de trabalho com vínculo de subordinação, não obstante diversos entre si, guardam maior proximidade com o contrato individual de trabalho tradicional, rompe com o modelo tradicional o contrato de trabalho sem vínculo de emprego.

2 – O contrato individual de trabalho e suas características

O art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho considera empregador a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços. E o art. 3º do mesmo diploma afirma que se considera empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

As características que compõem o contrato individual de trabalho resultam da conjugação dos elementos descritos pelos dois dispositivos legais acima transcritos, pois o contrato existe uma vez que se caracterize a relação de emprego, à luz do art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho. E a relação de emprego se verifica quando estão presentes os elementos em questão.

Significa dizer, portanto, que só há contrato de trabalho quando uma pessoa física for admitida para prestar serviços a outra pessoa física ou jurídica, de forma contínua e não eventual, a título oneroso e, ainda, que a prestação seja dirigida pelo tomador de serviços, gerando subordinação do empregado ao empregador.

Doutrina e jurisprudência compreendem a subordinação que caracteriza o contrato de trabalho como a “subordinação jurídica”, em oposição à dependência econômica, que pode ou não ocorrer no contrato e trabalho.

Reconhecem a doutrina nacional e estrangeira que as modificações no modo de produção foram determinando mudanças no modo de prestar serviços, no local desta prestação e no próprio vínculo que se estabelece entre prestador e tomador de serviços.

É importante lembrar que o Direito não molda o comportamento da sociedade, mas, ao contrário, ele deve ser o espelho desta mesma sociedade, em

2 *Op. cit.*, p. 413.

um dado momento histórico, para que as pessoas cumpram a lei como expressão do comportamento social desejado.

Com efeito, a lei não tem o poder de mudar as relações entre os sujeitos e, se assim pretender, está fadada ao seu próprio descumprimento. Ao contrário, quando a sociedade altera seus valores, cumpre ao legislador alterar o comando legal, adequando-o a estes novos valores, para que a nova disciplina legal, que passe a refletir os anseios e o comportamento médio da sociedade, alcance sucesso na regulação da vida social.

Assim, podemos afirmar que a distinção fundamental entre o trabalho do empregado e do prestador de serviços autônomos reside na existência obrigatória de subordinação jurídica quando se trata de contrato de trabalho, e na autonomia na prestação quando se trata de prestador de serviços autônomos, como a própria denominação está a indicar.

Porém, na medida em que as relações econômicas vão se sofisticando, tornando mais complexa a estrutura empresarial, a subordinação hierárquica do empregado em relação ao empregador igualmente sofre constantes modificações e, quanto mais especializada for a atividade do empregado mais tênue se torna a subordinação em relação ao empregador, mas ainda assim sua presença é essencial para a caracterização do contrato de trabalho.

A evolução das relações econômicas e a globalização, que provocam o estreitamento das fronteiras e acirram a competição entre as várias empresas, produzem modificações no processo produtivo e refletem nas formas de prestação de serviços, alterando os contornos do contrato de trabalho. É preciso analisar estas mudanças no plano econômico e organizacional e seus reflexos nas relações de trabalho, a fim de constatar se estamos diante de um contrato de trabalho ou de outra figura jurídica semelhante, mas distinta. Lembremos que só há contrato individual de trabalho quando estão presentes todos os requisitos que o caracterizam.

Não obstante, na medida em que se modificam as relações entre prestadores e tomadores de serviço e por força da evolução tecnológica, algumas destas características vão se modificando e ganhando contornos distintos.

Assim, a relação que se estabelece entre os prestadores e tomadores de serviços vai sofrendo modificações e é possível estabelecer gradação na intensidade da subordinação existente nesta relação entre prestador e tomador de serviços, o que pode indicar a existência de contrato individual de trabalho – com grau mais ou menos acentuado de subordinação jurídica – ou inexistência

de contrato individual de trabalho – por se tratar de outro tipo de contrato, afim ao contrato de trabalho, mas dele distinto.

Se não há ingerência do empregador na prestação de serviços, mas apenas na apropriação por este do produto de trabalho do prestador, estaremos diante de uma figura distinta do contrato de trabalho, pois para sua caracterização é essencial a subordinação jurídica. Isto porque, ou o prestador de serviços coloca sua força de trabalho a serviço do tomador e, neste caso, submete-se às regras empresariais, com maior ou menor intensidade, ou apenas vende o produto de seu trabalho, que se harmonizará com a atividade empresarial.

No primeiro caso estaremos diante de contrato de trabalho e, no segundo, estaremos diante de trabalho autônomo, não se cogitando de subordinação estrutural, mas de mero vínculo com a estrutura empresarial.

Há de se distinguir entre o *vínculo estrutural*, que todos que concorrem direta ou indiretamente para a atividade empresarial têm, sem que se caracterize contrato de trabalho, do fenômeno da subordinação jurídica, que é próprio do contrato de trabalho.

Entretanto, constatamos uma nova forma de subordinação que vem solucionando parte de problemas de reconhecimento de vínculo empregatício, a chamada *subordinação estrutural*, ou seja, se o trabalhador é parte essencial no desenvolvimento do negócio ou faz parte da cadeia produtiva, entende-se pelo reconhecimento de vínculo³.

Na doutrina portuguesa, afirma Pedro Romano Martinez que para distinguir a condição do empregado do prestador autônomo de serviços a subordinação técnico-jurídica, que caracteriza o contrato de trabalho, compõe-se de três elementos, a saber: *alienabilidade do produto de seu trabalho, dever de obediência e sujeição ao poder disciplinar*. É a presença destes três elementos que permite distinguir o trabalho subordinado do trabalho independente. Arremata o autor que numa situação de trabalho autônomo o prestador de serviços não aliena sua atividade (sua força de trabalho), pois trabalha por sua conta e poderá, de acordo com o avençado, alienar o resultado do seu trabalho, o que é diverso⁴.

Há unanimidade na doutrina nacional e estrangeira com respeito à subordinação jurídica, como elemento essencial à configuração do contrato individual de trabalho. Discute-se, contudo, dentro do tema da subordinação, como

3 Entendimento encontrado em julgados trabalhistas que reconheceram vínculo de emprego entre o aplicativo Uber e o motorista.

4 *Direito do trabalho*. 5. ed. Coimbra: Almedina, 2010. p. 169.

a mesma se revela nas diferentes atividades desenvolvidas pelos empregados aos empregadores, a fim de configurar-se o contrato de trabalho.

De igual modo, revela a jurisprudência brasileira entendimento uniforme no sentido de que é necessária a demonstração da subordinação hierárquica, ainda que atenuada, para reconhecer a existência de contrato de trabalho.

Só há contrato de trabalho quando o trabalho envolve prestação com subordinação hierárquica, nada tendo a ver com o simples fato do produto do trabalho ser apropriado pela empresa.

Diante do considerável avanço tecnológico que experimentamos e das mudanças na vida em sociedade, criou-se a figura da subordinação objetiva, com o abrandamento do poder de comando do empregador, mas que exige a inserção do empregado na atividade empresarial, caracterizando-se o vínculo de subordinação e, portanto, a existência do contrato de trabalho.

3 – A proteção constitucional ao trabalho e a livre iniciativa

O art. 1º da Constituição Federal afirma que o Brasil é uma República Federativa, formada pela união indissolúvel dos Estados, Municípios e Distrito Federal, constituindo um Estado Democrático, tendo como fundamentos a soberania, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os *valores sociais do trabalho e da livre iniciativa* e o pluralismo político.

Daí resulta que os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa constituem fundamentos da nossa República, o que os coloca em patamar de princípios fundamentais, como denomina o próprio Título I da Carta Constitucional.

Tal significa que tanto a norma constitucional quanto a norma legal prestigiam enfaticamente tanto a atividade profissional desenvolvida por cidadãos e cidadãos, quanto prestigia com a mesma ênfase a atividade empresarial, dado que esta é essencial para a criação e manutenção de empregos. Sem empresa não há empregos, e sem este não há trabalho, o que impossibilita a vida digna, a que todos têm direito.

Assim, a Constituição Federal, em atenção ao valor social do trabalho, cuida dos direitos sociais, em seus arts. 6º a 11. E, de igual forma, atenta ao valor social da livre iniciativa, cuida da atividade econômica em seus arts. 170 e seguintes.

Resulta do texto constitucional, portanto, que há uma estreita relação entre capital e trabalho, merecendo ambos do legislador o cuidado dispensado,

DOCTRINA

como forma de assegurar o bem comum e a vida social próspera e digna, dada a estreita relação e dependência que há entre ambos.

É evidente, como resulta da constatação da própria realidade, que não obstante trabalho e empreendimento tenham igual importância social, estão a merecer tratamentos específicos, dada sua postura distinta no plano socioeconômico.

Com efeito, é necessária a proteção dispensada pelo legislador ao empregado, quer em relação ao empresário, quer em relação ao próprio Estado, dada sua incapacidade de negociação em plano igual, a fim de evitar a deterioração das condições de trabalho. A empresa necessita proteção do Estado no sentido da estabilização de suas relações econômico-sociais, para poder desenvolver a contento seu empreendimento. Mormente no seu relacionamento com os prestadores de serviços necessita o tomador de serviços regras claras e perenes de tratamento diverso a cada tipo de prestador, para poder competir no mercado e respeitar os direitos assegurados a cada tipo de prestador, segundo seu regime de trabalho.

Entretanto, atualmente, o mundo globalizado, e nele nosso país, está composto por pequenas e médias empresas. E tais empresas são voláteis, ou seja, não existe mais a mentalidade de nossos pais e avós de que o primeiro emprego seria “para sempre”.

E estas empresas estão surgindo e se multiplicando através dos aplicativos. Segundo André Gonçalves Zipperer, tais plataformas digitais reúnem pessoas, ativos e dados, criando formas inteiramente novas de construir e compartilhar bens e serviços, derrubando barreiras para que empresas e indivíduos criem riqueza, alterando ambientes pessoais e profissionais⁵.

O Estado precisa proteger o empregado, como parte mais vulnerável na relação de emprego. Todavia faz-se necessário, da mesma forma, que o Estado assegure ao empregador a estabilidade jurídica e econômica para desenvolver sua atividade, quer diante do interesse social na manutenção da empresa saudável, quer sob a ótica do próprio empregado, pois sem empresa não há postos de trabalho, o que acarreta o desaparecimento do emprego e da subsistência familiar.

5 *A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI*. São Paulo: LTr, 2019. p. 41.

4 – O trabalho lícito prestado por pessoa física sem vínculo empregatício

Como já vimos, desde a origem do Direito do Trabalho, convivem com o contrato individual de trabalho outras atividades desenvolvidas por pessoas físicas, em que está ausente a subordinação hierárquica, e, portanto, inexistente o contrato de trabalho, pois é pacífico que só há vínculo de emprego quando o trabalho prestado por pessoa física resulta em subordinação jurídica do prestador ao tomador de serviços.

Não obstante a generalidade do trabalho de trato continuado, prestado por pessoas físicas, configure contrato individual de trabalho, há determinadas atividades que o ordinário é o trabalho autônomo, sendo extraordinário o trabalho subordinado, em decorrência da própria natureza da atividade. Assim, a simples prova documental em juízo do trabalho sem vínculo de subordinação prevalece na sua avaliação, salvo hipóteses em que seja provado que a realidade da prestação de serviços foi diversa da situação formal, prevalecendo o denominado contrato realidade.

Mas para que assim se conclua em juízo é essencial que em regular instrução de sentença a prova a ser produzida pelo prestador de serviços deixe evidente que ainda que formalmente presente uma relação autônoma, na prática ocorreu trabalho subordinado.

Quando se cogita do universo das denominadas profissões liberais, como advogados, médicos, odontólogos, psicólogos, representantes comerciais, corretores de imóveis, profissionais dedicados ao comércio em geral, exemplificativamente, estamos diante de atividades profissionais cujo traço característico é a autonomia na prestação de serviços, uma vez atendidos os requisitos formais para o seu regular desempenho.

A constitucionalidade e legalidade da regulamentação da atividade pelo próprio órgão fiscalizador da categoria, como a Ordem dos Advogados do Brasil, por exemplo, funda-se no reconhecimento pelo legislador constitucional do princípio da autonomia privada coletiva, ou *autonomia negocial das partes*, denominação preferida pelo professor Amauri Mascaro Nascimento que se traduz no reconhecimento pelo Estado de que determinados grupos sociais possam autorregulamentar suas atividades, estabelecendo regras aplicáveis aos integrantes destes mesmos grupos⁶.

Este fenômeno dá-se igualmente com as organizações sindicais e sua prerrogativa de celebrar acordos e convenções coletivas de trabalho (art. 7º, XXVI,

6 *Compêndio de direito sindical*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 303 e segs.

da Constituição Federal), que criam normas aplicáveis de modo imperativo a todos os integrantes do grupo representado pelos acordantes ou convenentes, e que são fontes de produção de regulamentação jurídica, no dizer de Amauri Mascaro Nascimento⁷.

Outrossim, o requisito “subordinação”, tanto jurídica quanto hierárquica ou até mesmo a estrutural, amplamente debatido anteriormente, não se enquadra mais nos moldes dos novos meios de prestação de serviços.

Estamos numa zona cinzenta entre o trabalhador autônomo e o vínculo empregatício. Precisamos de um conceito que abarque este novo “trabalhador independente”. A parassubordinação, reconhecida no Direito italiano não vigora no Brasil.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento:

“O trabalho parassubordinado é uma categoria intermediária entre o autônomo e o subordinado, abrangendo tipos de trabalho que não se enquadram exatamente em uma das duas modalidades tradicionais, entre as quais se situam, como a representação comercial, o trabalho dos profissionais liberais e outras atividades atípicas, nas quais o trabalho é prestado com pessoalidade, continuidade e coordenação. Seria a hipótese, se cabível, do trabalho autônomo com características assemelháveis ao trabalho subordinado.”⁸

Conforme José Pastore, muitos trabalhadores fazem um verdadeiro ziguezague entre atividades cobertas e não cobertas pelas proteções asseguradas pelo direito do trabalho convencional⁹.

Por isso, é urgente a criação de mecanismos legislativos que abarquem tais formas de contratação e prestação de mão de obra que se encontram atualmente no limbo trabalhista e previdenciário.

5 – O futuro das relações entre prestadores e tomadores de serviços

Como vimos, evidencia-se a coexistência do trabalho do empregado, mediante subordinação hierárquica, com outros tantos tipos de trabalho prestados com autonomia, que não significam contrato de trabalho, nem configuram trabalho irregular, como à primeira vista possa parecer a alguns. O fator

7 *Direito contemporâneo do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 291.

8 *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2013. p. 413.

9 O trabalho do futuro e o futuro do direito. *Revista LTr*, v. 83, p. 908, ago. 2019.

determinante para a caracterização do contrato individual de trabalho são as condições reais em que o trabalho é prestado.

E na medida em que o fenômeno da globalização vai acirrando a competição entre as empresas, as condições de trabalho vão se modificando, desaparecendo em muitos casos as características essenciais ao contrato de trabalho, configurando-se outras formas de trabalho, com autonomia em sua prestação.

Assistimos um movimento nos vários países ocidentais de modificação das relações de trabalho, com sensível diminuição da proteção ao empregado, o que resulta das novas leis aprovadas nos diversos países.

Tom Goodwin, citado por André Gonçalves Zipperer, em 2015 escreveu que:

“O Uber, maior empresa de táxis do mundo, não possui sequer um veículo. O Facebook, o proprietário de mídia mais popular do mundo, não cria nenhum conteúdo. Alibaba, o varejista mais valioso, não possui estoques. O Airbnb, maior provedor de hospedagens do mundo, não possui sequer um imóvel.”¹⁰

O que queremos dizer: que o Direito do Trabalho precisa se adaptar a esta nova realidade de perfis de trabalho e formas de trabalhar.

Entre nós, a Lei nº 13.467/2017, denominada de Reforma Trabalhista, traz várias e importantes modificações tanto nas relações individuais quanto coletivas de trabalho, o que resulta em novas perspectivas para o Direito do Trabalho daqui para frente. Ao mesmo tempo em que a lei deixa evidente a prevalência do negociado sobre o legislado, torna facultativa a contribuição sindical, que é a principal receita dos sindicatos, o que, na prática, significa dificultar muito a ação sindical.

Os sindicatos são uma importante ferramenta para integrar as novas formas de prestação de serviços na realidade trabalhista brasileira, na medida em que podem inserir tais trabalhadores na realidade das empresas.

Conforme reflexão de Nelson Mannrich: “Ora, a necessária adaptação às novas exigências não impõe um modelo novo, para além do tradicional contrato de trabalho, se desapareceu a tradicional subordinação?”¹¹.

10 Disponível em: <<https://telechcrunch.com/2015/03/03in-the-age-of-disintermediation-the-battle-is-all-for-the-customer-interface>>. *Apud op. cit.*, p. 42.

11 Futuro do direito do trabalho, no Brasil e no mundo. *Revista LTr*, v. 81, p. 1.297, nov. 2017.

E o mesmo autor cita Alain Supiot, cuja noção de estado profissional das pessoas é construída sob o pressuposto de que a vida laboral vai além do trabalho subordinado, abrangendo sua própria formação¹².

O que queremos concluir é que precisamos de segurança jurídica para trabalhadores, empregadores, sindicalistas e empresários. As novas formas de prestação de serviços estão aí e vieram para ficar, sendo que a flexibilidade que nos impõem é positiva para os trabalhadores e para a sociedade como um todo, criando meios de auferir ganho econômico e combater o desemprego.

Entretanto, precisamos de meios hábeis para proteger tais trabalhadores, inserindo-os sob o manto das proteções trabalhista e previdenciária, onde todos saem ganhando.

6 – Conclusão

A Lei nº 13.467/2017, chamada de Reforma Trabalhista, perdeu uma grande oportunidade de abarcar na legislação trabalhista as novas formas de prestação de serviços através das plataformas digitais.

As inovações nesta área correm a passos largos, motivadas, por um lado, pela ampla recepção da sociedade às facilidades que tais aplicativos trazem ao nosso dia a dia e, por outro, ao desemprego galopante que assola o país.

Entretanto, o conceito de subordinação tratado pela doutrina e pela jurisprudência trabalhista, e que é um requisito essencial para a configuração ou não da relação de emprego, não mais se submete aos padrões de prestação de serviços vislumbrados atualmente, sendo necessário um novo padrão.

A parassubordinação, vigente no Direito italiano, é um meio caminho para que seja satisfeita esta zona cinzenta, inserida entre o empregado subordinado e o autônomo, mas não é aplicada no Brasil.

Outrossim, é premente que tais formas de prestação de serviços sejam reconhecidas, como meio de trazer segurança jurídica à sociedade e, principalmente, garantir direitos trabalhistas e previdenciários mínimos a estes prestadores de serviços.

Referências bibliográficas

GOODWIN, Tom. Disponível em: <<https://telechcrunch.com/2015/03/03in-the-age-of-disintermediation-the-battle-is-all-for-the-customer-interface>> *apud* ZIPPERER, André Gon-

12 Au-delà de l'emploi. Paris: Flammarion, 1999, p. 87-90, *apud op. cit.*, p. 1.297.

DOCTRINA

çalves. *A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI*. São Paulo: LTr, 2019.

MANNRICH, Nelson. Futuro do direito do trabalho, no Brasil e no mundo. *Revista LTr*, v. 81, p. 1.287-1.300, nov. 2017.

MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do trabalho*. 5. ed. Coimbra: Almedina, 2010.

NASCIMENTO. Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005.

_____. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2013.

_____. *Direito contemporâneo do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011.

PASTORE, José. O trabalho do futuro e o futuro do direito. *Revista LTr*, v. 83, p. 908-919, ago. 2019.

SUPIOT, Alan. Au-delà de l'emploi. Paris: Flammarion, 1999, p. 87-90 *apud* MANNRICH, Nelson. Futuro do direito do trabalho, no Brasil e no mundo. *Revista LTr*, v. 81, p. 1.287-1.300, nov. 2017.

ZIPPERER, André Gonçalves. *A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI*. São Paulo: LTr, 2019.

Recebido em: 13/10/2019

Aprovado em: 07/11/2019