

1 2 9 0



UNIVERSIDADE DE
COIMBRA

Bárbara Alvarenga Rodrigues Martins

**A EXTENSÃO DO PRINCÍPIO DA LIBERDADE SINDICAL E DO
DIREITO À GREVE AOS TRABALHADORES AUTÓNOMOS
ECONOMICAMENTE DEPENDENTES:
em especial os trabalhadores no domicílio e os teletrabalhadores
autónomos dependentes**

VOLUME 1

Dissertação no âmbito do 2º Ciclo de Estudos em Direito na Área de Especialização em Ciências Jurídico - Empresariais - Menção em Direito laboral orientada pelo Professor Doutor João Carlos Simões dos Reis e apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra.

Julho de 2019

Faculdade de Direito Da Universidade de Coimbra

**A EXTENSÃO DO PRINCÍPIO DA LIBERDADE SINDICAL E DO
DIREITO À GREVE AOS TRABALHADORES AUTÓNOMOS
ECONOMICAMENTE DEPENDENTES:
em especial os trabalhadores no domicílio e os teletrabalhadores
autónomos dependentes**

**THE EXTENSION OF THE PRINCIPLE OF TRADE UNION
FREEDOM AND THE TELECOMMUNICATION LAW OF
ECONOMICALLY DEPENDENT AUTONOMOUS WORKES:
in particular home-based workes and dependent self-employed
teleworkers**

Bárbara Alvarenga Rodrigues Martins

Dissertação apresentada à Faculdade de Direito da
Universidade de Coimbra no âmbito do 2.º Ciclo de
Estudos em Direito (conducente ao grau de mestre), na
Área de especialização em Ciências Jurídico
Empresariais com menção em Direito Laboral

Julho, 2019

AGRADECIMENTOS

*Ensina-me o bom senso e o conhecimento,
pois confio em teus mandamentos.
Salmos 119:66*

Desejo exprimir os meus agradecimentos a todos aqueles que, de alguma maneira, permitiram que esta dissertação se concretizasse.

Em primeiro lugar quero agradecer a Deus, por tudo que Ele tem me proporcionado e por todas as bênçãos que já foram me dadas.

Ao Prof. Dr. João Reis, por ter aceito ser meu orientador e compartilhado generosamente seu conhecimento para comigo.

Agradeço a todos os meus familiares, em especial ao meu irmão Nícolas, meu pai Ailton e minha mãe Márcia.

Aos meus pais meu especial agradecimento, por sempre me incentivarem e por me ajudarem a tornar essa dissertação uma realidade. Obrigada por toda a ajuda com os meus filhos, nas horas em que precisei me ausentar; foram vocês que estiveram presente, cuidando com o maior carinho dos meus bebês diariamente para que eu pudesse concluir com excelência meu trabalho. Obrigada por acreditarem em mim e por me ajudarem desde de o início dessa trajetória até o final e por vibrarem comigo a cada página concluída.

Aproveito a oportunidade para agradecer meu noivo Rod por estar sempre ao meu lado me incentivando e acreditando na minha capacidade profissional, e me encorajando a acreditar e buscar os meus sonhos. Obrigada por todo o apoio que foi fundamental para que eu chegasse até aqui.

Agradeço aos meus filhos Benjamin e George, os quais fiquei longe por muitas horas para que eu pudesse me dedicar e concentrar. Por mais doloroso que fosse sempre tive determinação e sabedoria para lidar com esta situação, pois sempre pensei no futuro deles e isto diminuía a saudade dos meus pequenos. A eles dedico e agradeço tudo o que faço, porque são eles a razão da minha vida.

RESUMO

O estudo em comento é uma análise da possibilidade de extensão do princípio da liberdade sindical, consagrado no artigo 55 da Constituição da República Portuguesa, e do Direito à greve, para a figura dos trabalhadores autónomos economicamente dependentes. Tem como escopo analisar os diferentes conceitos dados pela doutrina e legislação de trabalhador para fins sindicais, enfatizando a subordinação jurídica como critério principal para o não reconhecimento dos direitos sindicais à categoria mencionada de trabalhadores. Entretanto, em contrapartida, alguns doutrinadores baseados no critério de dependência económica vislumbram a possibilidade de reconhecer tais direitos aos trabalhadores economicamente dependentes, tendo em vista o critério “fordista” de subordinação jurídica, o qual não condiz com a realidade atual do direito do trabalho, ampliando assim a noção de trabalhadores, e reforçando o entendimento da OIT de que os direitos de liberdade sindicais devem ser reconhecidos a todos os trabalhadores, sendo esse direito um dos valores fundamentais da OIT, cujo o exercício possui consequências significativas na construção de um trabalho digno.

PALAVRAS-CHAVE: Greve. Liberdade sindical. Trabalhadores autónomos economicamente dependentes.

ABSTRACT

The study in question is an analysis of the possibility of extending the principle of trade union freedom, enshrined in Article 55 of the Constitution of the Portuguese Republic and Strike. To the figure of self-employed workers economically dependent. Its scope is to analyze the different concepts given by doctrine and legislation, from worker to union purposes, emphasizing legal subordination as the main criterion for the non-recognition of trade union rights in the aforementioned category of workers, however on the other hand, some doctrinators based on the criterion of economic dependence They envisage the possibility of reassigning such rights to economically dependent workers, in view of the “Fordist” criterion of legal subordination, which is not in keeping with the current realities of labor law, thus broadening the concept of workers and strengthening the OIT understanding That freedom of association rights must be recognized for all workers, and that right is one of the fundamental values of the OIT, whose exercise has significant consequences for the construction of decent work.

KEYWORDS: Freedom of association; Strike; economically dependent Autonomous workers.

ABREVIATURAS E SIGLAS

AC – Acórdão

ASJP – Associação Sindical dos Juizes Portugueses Art. – Artigo

CC – Código Civil

CPC – Código de Processo Civil

CCDSFT – Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores

CDFUE – Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia

Cfr. – Conferir

CGT – Confederação Geral dos Trabalhadores CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CR – Constituição da República Federativa do Brasil CRP – Constituição da República Portuguesa

CSE – Carta Social Europeia CT – Código do Trabalho DL – Decreto-Lei

DUDH – Declaração Universal dos Direitos Humanos Ed. – Edição

ILO – International Labour Organization LC – Lei complementar

LG – Lei de greve

OIT – Organização Internacional do Trabalho P./Pp. – Página/Páginas

PL – Projeto de Lei Ss. – seguintes

STF – Supremo Tribunal Federal UON – União Operária Nacional

TFUE – Tratado sobre Funcionamento da União Europeia TST – Tribunal Superior do Trabalho

Vol. – Volume

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	9
CAPÍTULO 1 – Noções introdutórias do princípio da liberdade sindical e greve.....	11
1.1 Compreensão do Direito à Greve.....	11
1.2 Enquadramento da greve no sistema jurídico português.....	14
1.2.1 Conceito de greve: aspectos gerais.....	14
1.3 O princípio da Liberdade Sindical.....	17
1.3.1 Vertente subjetiva da liberdade sindical.....	21
CAPÍTULO 2 – O Trabalhador Autónomo economicamente dependente: em especial o trabalhador no domicílio e o teletrabalhador.....	22
2.1 Conceito de trabalhador.....	22
2.2 Definição de trabalhador autónomo.....	23
2.3 Trabalhadores autónomos economicamente dependente.....	26
2.3.1 Os trabalhadores no domicílio e o Teletrabalhador: as faces mais evidentes do trabalho autónomo economicamente dependente.....	28
2.3.2 Os trabalhadores no domicílio: evolução história e o enquadramento jurídico.....	28
2.4 A definição do trabalho no domicílio segundo a convenção n.º177 da OIT e a recomendação n.º184 sobre o trabalho no domicílio	30
2.4.1 O trabalho no domicílio no Direito Laboral Português.....	31
2.4.2 O trabalho no domicílio no Direito Espanhol.....	33
2.5 O Teletrabalho.....	33
2.5.1 O conceito do Teletrabalho.....	34
2.5.2 Conceito legal do Teletrabalho.....	37
2.5.3 A diferença entre o teletrabalho domiciliário x trabalho no domicílio.....	38
2.5.4 Modalidades de Teletrabalho.....	39
2.6 Trilogia do Teletrabalho.....	41
2.6.1 Teletrabalhador subordinado.....	43
2.6.2 Teletrabalho autónomo.....	45
2.6.3 Teletrabalho autónomo economicamente dependente.....	46
2.6.4 A diferença entre o teletrabalhador alheio do teletrabalhador por conta própria.....	47
2.6.5 O acordo do quadro europeu sobre teletrabalho.....	49

CAPÍTULO 3 – A possibilidade da extensão do direito à greve e a liberdade sindical aos trabalhadores Autónomos economicamente dependentes (em especial ao teletrabalhador e o trabalhador no domicílio).....	51
3.1 A extensão do princípio da liberdade sindical aos trabalhadores economicamente dependentes.....	55
3.1.1 A extensão do direito de greve aos trabalhadores economicamente dependentes.....	55
3.2 Subordinação jurídica como critério (em crise) de definição de trabalhador para fins de liberdade sindical e greve.....	59
3.3 A inoperacionalidade da subordinação como critério de definição de trabalhador para fins de liberdade sindical.....	61
3.3.1 Trabalho Autónimo dependente a experiência alemã.....	63
3.3.2 Experiência italiana: a parassubordinação.....	64
3.3.3 Experiência espanhola: trade.....	69
3.4 O trabalho juridicamente subordinado e as situações a ele equiparadas.....	76
3.4.1 A utilização da técnica de equiparação para os teletrabalhadores Autónomos dependentes e os trabalhadores no domicílio, como fundamento a ser utilizado com a finalidade de estender o direito à e liberdade sindical.....	81
3.4.2 A posição da OIT sobre à liberdade sindical dos trabalhadores autónomos economicamente dependentes.....	83
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	86
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	88

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por desígnio refletir sobre a possibilidade de extensão do princípio da liberdade sindical e do direito à greve aos trabalhadores autónomos economicamente dependentes. Sendo o exercício à greve um direito fundamental, questiona-se se a categoria desses trabalhadores se encontra ou não contemplada pelo reconhecimento desse direito, bem como o direito de liberdade sindical, que encontra-se expressamente consagrado no art. 55.º da CRP como um direito que obedece a uma lógica sistemática, integrado na Parte I- Direitos e deveres fundamentais, Título II- Direitos, liberdades e garantias, Capítulo III- Direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores, o qual é considerado formalmente como uma condição e uma garantia da defesa dos trabalhadores.

O direito à greve e a liberdade sindical encontram-se consagrados no reduto mais relevante dos direitos, pois integra o reduto dos direitos fundamentais, com tutela reforçada pelo art 18 da CRP. Diante disso reconhece aos trabalhadores a liberdade sindical, a qual é considerada uma, condição e garantia da construção da sua unidade para defesa e promoção dos seus interesses, nos termos da CRP o princípio da liberdade sindical é garantido aos trabalhadores sem qualquer discriminação, bem como o direito à greve, o qual seu reconhecimento pode ser compreendido como a própria concretização do princípio fundamental da dignidade humana.

Entretanto é necessário interpretar a norma com ponderação, visto que muitos doutrinadores e legisladores entendem que tais direitos se inserem no capítulo dos direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores subordinados, algumas doutrinas se posicionam, no sentido de que, apenas os trabalhadores subordinados poderão usufruir do direito à greve.

A problemática se inicia na possibilidade de extensão do princípio da liberdade sindical e o direito à greve à categoria dos trabalhadores autónomos economicamente dependentes. Diante disso, no primeiro capítulo encontra-se alguns elementos importantes à melhor compreensão do direito de greve, tais como a origem e o seu advento, a evolução histórica e o conceito. Será também introduzida uma noção do princípio da liberdade sindical, para que posteriormente seja analisado o âmbito subjetivo da mesma e compreender quem são os trabalhadores que gozam dos direitos acima mencionados, identificando dessa forma a categorias de trabalhadores que não possuem controvérsia sobre a possibilidade ou não do exercício e garantia a liberdade sindical e do direito à greve aos trabalhadores subordinados e os autónomos clássicos. Com efeito, as atuais relações de trabalho não se

restringem mais a essa diferenciação clássica de trabalhadores (autónomos e subordinados), uma vez que as mudanças sociais e estruturais da sociedade influenciam diretamente as relações laborais, e conseqüentemente essas alterações exigem uma adequação da realidade laboral a realidade social. É nesse sentido que surgem figuras de trabalho intermediárias, que colocam em dúvida a tradicional distinção entre trabalhador Autónomo e subordinado, o que por muito tempo era passível na doutrina.

É no contexto social de globalização e revolução técnica que parte da doutrina apresenta uma definição mais ampla do conceito de trabalhador, tendo em vista as constantes alterações no mundo laboral, o qual a figura do trabalhador subordinado deixa de ser vista de forma clássica e passa a ser vista de forma mais ampla, bem como a do trabalhador autónomo, surgindo aqui modalidades de trabalho que transcendem aos padrões anteriormente definidos, sendo possível uma maior flexibilização das formas de trabalho.

Foi com essas alterações que surgiram diferentes formas de contrato de trabalho caracterizadas pelos traços marcantes de dependência económica, e a ausência de subordinação jurídica, definido pela doutrina como trabalhadores autónomos economicamente dependentes. É a partir daqui onde se inicia a discussão sobre a temática, visto que abordaremos o estudo sobre esses trabalhadores e apresentaremos os motivos pelo os quais merecem proteção legal, em especial o reconhecimento de liberdade sindical e o direito à greve.

Diante disso, no segundo capítulo serão analisados os conceitos clássicos das formas de trabalho, para uma melhor compreensão posterior do trabalho autónomo dependente.

Apresentaremos ainda a figura do trabalhador no domicílio e do teletrabalhador Autónomo dependente, como as faces mais visíveis dessa forma de trabalho.

Por fim, é no último capítulo que serão analisados de forma fundamentada, os argumentos favoráveis para o direito de liberdade sindical e greve dos trabalhadores em comento, mostrando situações em que o legislador já concede alguns direitos laborais aos trabalhadores equiparados a trabalhadores subordinados (art. 10, CT), além de apresentar o conceito de subordinação jurídica como ineficiente para negar esses direitos aos trabalhadores autónomos, uma vez que apresentaremos a nota de dependência como fator principal, para delimitar o âmbito de aplicação da legislação trabalhista, com fundamentos em Legislações de diferentes países Europeus, em especial Itália que foi precursora nesse

estudo, com o conceito de trabalhador “parassubordinado” e a Espanha que possui regulamentação própria para essa categoria de trabalhadores.

Todavia, será ainda mencionada a proteção e relevância dada pela Organização Internacional do Trabalho ao reconhecimento de todos os trabalhadores à liberdade sindical, em especial aos trabalhadores autónomos é possível visualizar situações práticas de exemplos de categorias de trabalhadores autónomos economicamente dependentes, que já possuem reconhecimento da liberdade sindical pela própria OIT, denominados como os trabalhadores domiciliares, ressaltando as convenções nº 177 e 87 e a recomendação nº. 184, que garante a proteção do exercício da liberdade sindical.

CAPÍTULO 1 – NOÇÕES INTRODUTÓRIAS DO PRINCÍPIO DA LIBERDADE SINDICAL E GREVE

1.1 Compreensão do Direito à Greve

No século 19 em Paris, os trabalhadores se reuniam na Praça denominada como “*Place de Grève*”, à procura de trabalho e posteriormente para demonstrar sua insatisfação por meio de paralisações do trabalho. Diante disso, começou-se a utilizar o nome *Grève*, em francês para denominar as reuniões dos trabalhadores e as paralisações dos mesmos em busca de melhores condições laborais¹.

Sobre a história da greve veremos adiante que ela foi considerada primeiramente como um delito, e posteriormente como liberdade pelo Estado liberal e finalmente no regime democrático como um direito.

A greve era primeiramente considerada como um fato social sem sujeição à regulamentação jurídica, sendo um comportamento individual sem relação com o trabalho, como por exemplo a greve de fome, ou como um fenômeno de luta social, como as greves de escravos e de libertos em Roma e no antigo Egito². Porém anteriormente à Revolução Francesa nesse tipo de greve não havia relação jurídica, uma vez que estávamos tratando de situações de escravatura ou servidão. Assim com à Revolução Francesa e a difusão da liberdade e igualdade para todos os entes jurídicos provados, a greve começou a ter um enquadramento legal aos vínculos de trabalho e a recusa voluntária dos trabalhadores subordinados de executarem seus serviços no contexto de um conflito coletivo começou a ser denominada greve no sentido jurídico.

A Revolução Industrial, foi um marco da industrialização moderna e também para a degradação do trabalho, tendo em vista as más condições de trabalho dos operário ao longo do século XIX, o que constituiu o aumento e a gravidade dos conflitos sociais ligados ao mundo do trabalho. Nesse contexto histórico, identificamos o desenvolvimento dos movimentos grevistas pelas manifestações do trabalho fabril.

A difusão ideológica da greve foi apoiada pelas correntes marxistas. O caráter

¹ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 27.ª edição. São Paulo: Atlas, 2011. p. 852. Antes da canalização do Rio Sena, em Paris as cheias do rio depositavam pedras e gravetos na praça da qual foi denominada como “*Place de Grève*”. Nessa localidade eram acumulados os gravetos trazidos pelas enchentes do rio Sena, surgindo assim o nome greve, originário de graveto.

² LEITE, Jorge. *Direito do Trabalho*. Editora Coimbra: Coimbra, 2004. p. 257 e 263.

ostensivamente conflitual desse fenómeno dificultou seu reconhecimento pela ordem jurídica, passando por um longo percurso que pode ser identificado em três fases conforme Maria Palma Ramalho exemplifica, um fase de proibição, também conhecida como fase da greve-delito, uma fase de reconhecimento, também designada como fase greve liberdade, e uma fase de consolidação, também denominada como fase greve direito.

Na primeira fase, a greve tem seu primeiro enquadramento jurídico, sendo considerada proibida, o que ocorreu no século XIX, e se manteve proibida no século XX.

Em meados do século XIX o vínculo de trabalho é tratado por moldes civis, sendo considerado apenas como um contrato de troca de trabalho por salário, com natureza obrigacional. Em uma análise sócio-política a ideologia, que é o liberalismo, tendo como reação negativa dos sistemas jurídicos, com dimensão civil e criminal³.

No tocante à segunda fase a greve não possui valor criminal, com o fim da incriminação, mas manteve seu valor na esfera civil, sendo ainda uma forma de incumprimento do contrato pelo trabalhador. Na última fase a greve como direito é devido a sua recepção aos sistemas jurídicos por meio de sua tipificação como um direito dos trabalhadores, sendo em alguns sistemas jurídicos considerada como um Direito Constitucional⁴, como por exemplo, na Espanha o Direito de Greve é Consagrado na Constituição nos artigos 28º e 37º e regulado pelo Real Decreto 17/1977, de 4 de Março, de maneira abrangente. Assim, o artigo 28 já mencionado assegura o direito à greve como um direito fundamental dos trabalhadores, para a defesa dos seus interesses.

No sistema jurídico Italiano, a greve é também reconhecida na Constituição, no artigo 40º, sendo regulamentada por lei ordinária, a qual trata apenas de restrições e delimitações ao direito de greve nos serviços públicos essenciais.

³ RAMALHO, Maria do Rosároi Palma. *Direito do Trabalho – Situações Laborais Coletivas Parte III*. 3ª edição. Almedina: Coimbra, 2012. p.415. Maria Palma Ramalho explica que no plano civil e contratual do direito à greve é perspectivada como uma ruptura unilateral e injustificada do vínculo laboral por parte do trabalhador, uma vez que se configura com um incumprimento da sua prestação de trabalho—é a solução do problema proporcionada pelas regras gerais do cumprimento das obrigações. Já no plano criminal, a greve é considerada um ilícito-criminal, com frequência ligado à proibição geral do associativismo e das colisões corporativas, já que se reconduz a um fenómeno de colisão eventual entre trabalhadores para a obtenção de um objetivo comum. Esse enquadramento criminal justifica a denominação corrente desta fase de desenvolvimento da greve como a fase greve-delito.

⁴ Para uma análise comparativa do direito de greve em outros ordenamentos jurídicos, ver FERNANDES, Francisco Liberal. O direito de greve nos ordenamentos francês, alemão e italiano. In: *Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Eduardo Correia*, II, Coimbra, 1984, p. 327-476. Em sede de Direito Comparado, ver BIRK, Rolf. *Gesetzliche und autonome Regelung des Arbeitskampfrechts in Ausland*, RdA, 1986, p. 205 e seguintes.

No direito Francês encontra-se no preâmbulo da Constituição o direito de greve, sendo exercido nos termos das leis e regulamentos. Assim o *Code du travail*, contém poucas disposições sobre o direito de greve, a qual foi desenvolvida pela jurisprudência e doutrina.

Já no direito alemão a greve e ao *lock-out* é reconhecida de maneira implícita na Constituição, não dispondo de um regime legal abrangente. Porém no que desrespeita a jurisprudência, o direito germânico desenvolveu a denominada « teoria da adequação social », teoria essa que tem um teor organicista do direito de greve, sendo o direito apenas às associações sindicais, com interesses sócio-profissionais os quais podem ser regulamentados por meio de convenção coletiva de trabalho, com fundamento pelos princípios da proporcionalidade e última ratio.

Por fim, no Brasil o direito à greve também se encontra consagrado na Constituição, nos artigos 9º e 37º, e possui regulamentação na legislação. O artigo 9º estabelece que os trabalhadores decidirão sobre a oportunidade de exercer o direito de greve bem como sobre os interesses que devam defender, e a legislação determinará quais as atividades essenciais e o atendimento da necessidades sociais.

1.2 Enquadramento da greve no sistema jurídico Português

Foi na “sociedade capitalista a saída das revoluções liberais”⁵ que a greve teve sua própria dimensão social. Para Alan Supiot a empresa industrial era uma instituição integrada, hierarquizada e ancorada no mercado nacional, o que tornavam-nas vulneráveis à greve⁶. As primeiras notícias de movimentos grevistas em Portugal aparecem na década de cinquenta do século XIX e no início dos anos setenta.

Porém é no final da década do século mencionado com a implantação da República que nota-se o aumento de paralisações. Sendo após a proclamação da República, que os movimentos grevistas aumentaram significativamente, com o registo da primeira greve geral em 1912 e posteriormente em 1918.

Durante o século XIX, ainda em Portugal a greve possuía previsão legal no Código Penal, punível com pena de prisão e multa, porém com o Código penal de 1884, esse preceito

⁵ Na doutrina portuguesa, ver LEITE, Jorge. *Direito do Trabalho...*, p. 187 e XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. *Direito da Greve*, 2.ª ed. Verbo-Babel: Lisboa, 2014, p. 16-17.

⁶ Para maior compreensão da greve na sociedade industrial, ver REIS, João Carlos Simões dos. *Resolução extrajudicial de conflitos colectivos de trabalho*. Vol. I. Coimbra, 2012. p. 47-59.

perdeu sua eficácia, segundo Maria Palma Ramalho, essa mudança evidencia a passagem, senão jurídica pelo menos prática, da fase greve- delito para a fase greve-liberdade.

Com a proclamação da República Portuguesa, foi consagrado o direito de greve e o *lock-out* como direito dos trabalhadores e do empregador, bem como a obrigatoriedade do pré-aviso e algumas restrições à greve no tocante aos serviços públicos⁷. Nota-se que no ordenamento jurídico português a greve surge precocemente como um direito. Ocorre que com o Estado Novo, é notório o retrocesso dos direitos alcançados pelos trabalhadores, uma vez que o Decreto de 6 de Dezembro de 1910 foi revogado e foi instituída a proibição da greve e do *lock-out* pela Constituição de 1933 e também pelo Estatuto do Trabalho Nacional.

Nesse cenário político português o qual possuía suas bases corporativas, era notória a incompatibilidade do reconhecimento da greve como um direito dos trabalhadores. Com as ideologias do princípio da colaboração interclassista, o direito à greve e o *lock-out* foram cessados e voltaram a sofrer penalizações na esfera criminal.

Foi após o 25 de Abril, com o fim do Estado Novo, que o direito à greve finalmente foi restabelecido⁸. Entretanto de forma moderada, concedendo garantias mínimas às defesas dos trabalhadores, mas limitado aos interesses coletivos profissionais dos trabalhadores e restrição em diversos outros setores. Já o *lock-out*, apenas era admitido de maneira defensiva.

Em 1976, com a Constituição Portuguesa, o direito de greve foi finalmente consagrado e reconhecido como um direito fundamental dos trabalhadores, atualmente disposto no artigo 57 da Constituição Portuguesa. Com efeito, com a revisão Constitucional de 1982 o direito de greve foi reforçado, sendo ele um direito, liberdade e garantia dos trabalhadores, estando sujeito ao art. 18º da CRP⁹.

1.2.1 Conceito de greve: aspectos gerais

Em Portugal, a primeira Lei de greve trazia consigo a definição do conceito de greve a qual estabelecia que “a recusa coletiva e concertada do trabalho tendente à defesa e

⁷ O direito de greve foi consagrado pelo Decreto de 6 de Dezembro de 1910. Para uma análise detalhada dessas fases, ver FERNANDES, Francisco Liberal. *A obrigação de serviços mínimos como técnica de regulação da greve nos serviços essenciais*. Coimbra Editora: Coimbra, 2010. p. 23 e ss.

⁸ PORTUGAL. *Decreto n 392/74*, de 27 de Agosto. Sendo esta a primeira Lei da Greve, conforme RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Direito do Trabalho – Situações Laborais Coletivas Parte III*. 3ª ed. Almedina: Coimbra, 2012, p. 421.

⁹ Para uma análise detalhada, conferir RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Direito do Trabalho...*, p.422.

promoção dos interesses colectivos profissionais dos trabalhadores”¹⁰, entretanto a segunda Lei de Greve optou por não conceituar a mesma, o que permanece no regime atual, uma vez que não há no regime legal do direito de greve (artigos 591 e seguintes do Código do Trabalho) uma definição sobre o conceito normativo de greve, o que abre margem para diversas interpretações. Nesse contexto a falta de definição legal pode ocasionar interpretações contrastantes como a de que todo o tipo de perturbação coletiva do trabalho se enquadra no direito de greve, e apenas a abstenção coletiva de trabalho com fins contratuais merece a proteção desse direito. Nota-se que essa omissão comporta direções e consequências conflitantes, o que na visão de Monteiro Fernandes deve ser “afastado do caminho” do intérprete, Por outras palavras: da falta de uma definição legal de greve não pode extrair-se nenhum conceito de greve¹¹.

Em uma primeira análise sobre o que é greve¹², podemos direcionar para a interpretação de que greve seria a recusa voluntária de um grupo de trabalhadores que prestam seus serviços com um fim comum diante de um conflito laboral¹³.

¹⁰ Ver nota de rodapé 8.

¹¹ FERNANDO, António Monteiro. *Direito do Trabalho - Portugal*. Almedina: Coimbra, 2004.

¹² Conferir FERNANDES, António de Lemos Monteiro. *Direito do Trabalho*. Almedina: Coimbra. 1974, p. p. 254-256.

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes. *Direito do Trabalho*. 5ª ed. Almedina: Coimbra. 2016, p. 547-548.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Direito do Trabalho...*, p.427.

VIANNA, José de Segadas. *Greve*. Renovar: São Paulo, 1986. p. 28-33.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Greve do Servidor público*. Atlas: São Paulo. 2001, p. 27-30.

SINAY, Hélène. *La grève: traité de droit du travail*. Dalloz: Paris, 1966, p.133.

PÉLISSIER, J; SUPIOT, A; JEAMMAUD, A. *Droit du travail*. 21.ª ed. Dalloz: Paris, 2002, p. 1218.

FAVENNEC-HÉRY, Françoise; VERKINDT, Pierre-Yves. *Droit du travail*. Librairie Générale de droit et de jurisprudence, 2007. p.159.

¹³ Conforme LEITE, Jorge. *Direito da Greve — das Lições ao 3.º ano da FDUC*, ed. de 1992/93, Serviços de Acção Social da Universidade de Coimbra, Serviço de Textos, Coimbra, 1994, p. 33-34, é corrente dizer-se que o fenómeno da greve é rebelde à sua apreensão e à sua disciplina pelo direito. Muitos autores consideram mesmo inevitável a sua analogia com outros fenómenos de ruptura, incluída a guerra. Sem dúvida que a greve se analisa numa forma de pressão para atingir determinados objectivos não atingidos, ou dificilmente alcançáveis, por outros meios. Pensa-se, porém, que a aproximação deste fenómeno com a guerra ou outros meios de força (rebelião sem armas, como, por vezes, se designa) é susceptível de perturbar a sua verdadeira dimensão e de ocultar a sua razão de ser. Saliente-se, antes de mais, que, diferentemente do que sucede com a guerra (ofensiva), o fenómeno da greve não se traduz em qualquer agressão contra as pessoas ou o património, não se analisa num comportamento activo, mas numa omissão — o trabalhador recusa ao empregador, temporariamente, a disponibilidade da sua força de trabalho. Acresce que a greve, juridicamente assumida como direito, é apenas uma forma de compensar o desequilíbrio de poder entre o empresário e os trabalhadores, desequilíbrio que lhe permite ditar as suas “leis”, impor as suas condições, forçar a aceitação dos economicamente mais frágeis. Sendo esta a razão de ser, o fundamento racional do reconhecimento da greve como direito, não se percebe porque há-de assemelhar-se à guerra a recusa das condições de trabalho impostas e não a imposição destas condições. “Entre o fraco e o forte” a greve (pacífica) não será, afinal, apenas um instrumento que liberta? Um espaço de autodeterminação num território de opressão? Equipará-lo à guerra — fenómeno de violência e de destruição — não será uma forma de lhe associar um sentido negativo, com ocultação das suas causas e até do sentido de justiça a que, em regra, a greve nos convoca?

Para Supiot, a greve “pode ser analisada como uma inexecução concertada das obrigações dos trabalhadores em relação ao empregador e o direito de greve como um direito de derrogar a força obrigatória do contrato”¹⁴.

Para Maria Palma Ramalho greve é um conflito laboral¹⁵ coletivo por excelência e também o mais difícil de enquadramento jurídico, justamente pela sua natureza abertamente conflitual, acrescenta a autora que a greve é uma abstenção coletiva e concertada prestação de trabalho por um conjunto de trabalhadores com vista à satisfação de objetivos comuns¹⁶. No tocante ao empregador, a greve realizada por ele, é denominada como o *lock-out*¹⁷, entretanto, no sistema jurídico português a greve realizada pelo empregador é proibida.

Podemos concluir que, considera-se a greve como sendo um conflito coletivo laboral paradigmático¹⁸, tendo respaldo nos textos constitucionais como uma forma de promover os objetivos de caráter geral dos trabalhadores, como a igualdade entre os cidadãos.

1.3 O Princípio da Liberdade Sindical

O artigo 55º da Constituição da República Portuguesa contempla o princípio da liberdade sindical, o qual em síntese estabelece que é “condição e garantia da construção da sua unidade para defesa e promoção dos seus interesses”¹⁹. Conforme o artigo, trata-se formalmente de uma condição e garantia da defesa dos interesses dos trabalhadores, a qual é

¹⁴ Para uma melhor análise sobre a posição de Alain Supiot, conferir, “Revisiter les droits d’action collective”.

¹⁵ Sobre conflito laboral, conferir REIS, João. *O Conflito Coletivo de Trabalho*. Gestlegal: Lisboa. 2017. p. 278. “O conflito laboral é um fenómeno dinámico e multifacetado, o conflito laboral evolui e adapta-se às circunstâncias envolventes, que também ajuda a criar, numa permanente tensão dialética, variando de intensidade ao longo dos tempos, assumindo novas formas e suscitando novos problemas ao Direito do Trabalho”. “Se o direito visa a regular ou mesmo a suprimir as relações de força, do direito do trabalho nasceu de conclutos frequentemente violentos, por vezes de movimentos insurreccionais”, diz RAY, Jean Emmanuel. *Droit du travail, droit vivant*. Liaisons: Paris. 1999-2000, p. 387.

A definição de conflito laboral não é fácil nem pacífica. As conhecidas dificuldades de delimitação da matéria laboral soma-se a ambiguidade ligada à própria noção de conflito. Este termo deriva do latim *concluctu*, de *conflingere*, de *cum-fligere*, que pode significar, de acordo com os dicionários “choque”, “embate das pessoas que lutam”, “discussão”, “peleja”, “altercação”, “desordem”, antagonismo”, “oposição”, “momento crítico”. Neste sentido, conforme outros, o Dicionário Universal da Língua Portuguesa, texto editora, 1997, p. 381.

¹⁶ A definição trazida pela autora é relativamente consensual na doutrina, vide, RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Direito do Trabalho...*, p. 411 e 427. Bem como os autores FERNANDES, Antonio Monteiro. *A Lei e as Greves*. Almedina: Coimbra. 2013. p. 18. XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. *Direito da Greve...*, p. 55. CORDEIRO, Antonio Menezes. *Manual de Direito do Trabalho*. Almedina: Coimbra. 1999, p. 369 e ss.

¹⁷ O *lock-out* é a realização de greve por parte do empregador, pode ser defensivo ou ofensivo, vai depender do que for escolhido pelo empregador como reacção ao comportamento grevista dos trabalhadores ou para desencadear um conflito colectivo.

¹⁸ REIS, João Carlos Simões dos. *Resolução Extrajudicial de Conflitos Colectivos de Trabalho...*, p. 46.

¹⁹ CANOTILHO, José Gomes; MOREIRA, Vital. *Constituição da República Portuguesa Anotada*. 4ª ed. Coimbra Editora: Coimbra, 2007, Vol.I.

reconhecida a todos os trabalhadores sem que haja qualquer discriminação, tendo categoria de direito, liberdade e garantia, é um direito fundamental que possui regime jurídico diferenciado dos demais direitos, com tutela reforçada pelo artigo 18 da CRP .

A consagração da liberdade sindical vai de encontro ao direito internacional e com o direito comunitário, uma vez que em fontes internacionais tal princípio foi objeto da atenção da OIT. Assim a Convenção 87, de 1948, de forma expressa, que trata de Liberdade Sindical, a qual em 1949 foi discutida na convenção número 98, no tocante ao direito de organização e negociação coletiva e, mais tarde, em 1971 no tocante aos representantes dos trabalhadores.

No tocante ao direito europeu, a liberdade sindical encontra-se reconhecida na Carta dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores de 9 de Dezembro de 1989 no Título I e na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia de 7 de Dezembro de 2000 no artigo 12º, tendo o mesmo valor jurídico que as normas dos Tratados . Diante disso se extrai que o princípio da liberdade sindical é consolidado e reforçado no direito europeu.

A liberdade sindical decorre da liberdade de associação, consagrada na Constituição da República Portuguesa no art. 46.º na visão de GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA “A diferença entre a liberdade sindical e a liberdade de associação é o fato de que a primeira está relacionada com uma associação de classe, que é constituída por trabalhadores assalariados ou equiparados, que possui o intuito da defesa dos interesses da classe contra os da entidade empregadora.”²⁰. Para Maria Palma Rosário, a liberdade sindical como forma de expressão da liberdade de associação, refere-se a um direito fundamental que, de forma genérica pelo princípio da autonomia privada, consoante o artigo 405 do Código Civil, é uma forma típica e específica de liberdade de associação dos trabalhadores subordinados”²¹.

Então, o artigo 55º da Constituição da República Portuguesa dispõe sobre as dimensões do princípio da liberdade sindical, designadas como liberdades ou como direitos, visto que não estabelecem um critério único, sendo que algumas referem-se a direitos das associações sindicais e outros como direitos apenas dos trabalhadores, e direito de ambos. A liberdade sindical possui, portanto, duas dimensões : coletiva e individual.

No âmbito individual, o princípio da liberdade sindical se relaciona com os direitos

²⁰ CANOTILHO, José Gomes. *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*, 7ª ed. Almedina: Coimbra. 2002, p. 267-272.

Acerca do regime dos direitos fundamentais, conferir CANOTILHO, José Gomes; MOREIRA, Vital. *Fundamentos da Constituição*. Coimbra Editora: Coimbra, 1991. p.121-123.

²¹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Direito do Trabalho...*, p. 44.

inerentes à filiação e, no tocante à possibilidade de desvincular de sindicatos e dispõe sobre o direito aos trabalhadores de exercício de atividade sindical na empresa.

Nesse sentido, Constituição da República portuguesa prevê alguns dispositivos inerentes à dimensão individual, conforme dispõe o artigo 55º, nº 2 b e d) o qual preceitua sobre a liberdade de inscrição em associação sindical e o direito de exercício de atividade sindical.

O princípio Constitucional da liberdade sindical relaciona-se com o direito do trabalhador de vincular e desvincular a um dos sindicatos que o representa (Art 55º nº 2b) da CRP). A vertente individual tem ainda duas valências, a negativa e a positiva, sendo a negativa o direito de não inscrever-se no sindicato e a positiva o direito de se inscrever no sindicato que o representa. No que refere à filiação sindical, é importante mencionar a limitação e consequências regimentais, além da problemática de extensão do direito de inscrição sindical. Por fim, o Código do Trabalho no artigo 492 nº4, em conjugação com o artigo 497º nº1, dispõe que o trabalhador não sindicalizado pode optar pela sujeição a uma determinada convenção coletiva de trabalho com o pagamento de um valor estabelecido nessa convenção, a título de participação nos encargos da negociação.

No tocante à dimensão coletiva, o princípio da liberdade sindical está relacionado com a criação de associações sindicais, garantindo a constituição alguns direitos aos trabalhadores, tal como o Direito de constituição de associações sindicais a todos os níveis, expresso no artigo 55 nº2 a) da CRP.

Antes de adentrar nas questões pertinentes o artigo 55 nº. 2 a) da CRP, é importante estabelecer uma rápida noção de sindicato.

Até o presente momento não se tem uma definição legal sobre o que é o sindicato. O código do trabalho em seu artigo 476, na alínea a) que o sindicato é uma “associação permanente de trabalhadores para defesa e promoção dos seus interesses sócio profissionais”²².

Sendo assim, o legislador limita-se a apontar os principais elementos caracterizadores do sindicato, que é uma associação, ou seja trata-se de um agrupamento, uma reunião de pessoas com o mesmo fim. Nas palavras de Jorge Leite²³: É uma entidade distinta de cada um dos seus membros e de todos em conjunto, cujo substrato é constituído por pessoas

²² PORTUGAL. *Código do Trabalho*. 9ª ed. Almedina: Coimbra, 2016.

²³ LEITE, Jorge. *Direito do Trabalho...*, p. 109-110.

físicas, o que diferencia os sindicatos das fundações, as quais o substrato é constituído por um património afeto a um fim específico.

Conforme se extrai do artigo o sindicato é uma associação permanente, o que significa possui estabilidade, uma vez que não são estabelecidos prazos para a existência do mesmo.

Ademais, os sindicatos não possuem fins lucrativos, como as instituições particulares de solidariedade social, sendo expresso no artigo 490 que, “em caso de dissolução de uma associação sindical os respectivos bens não poderão ser distribuídos pelos associados”²⁴.

Diante da análise sobre os sindicatos, poderão os trabalhadores constituírem as associações sindicais que desejarem, no âmbito que queiram e em qualquer profissão, categoria ou atividade económica, além do direito de filiação das associações sindicais no âmbito de organizações internacionais, sendo uma das projeções da vertente coletiva do princípio da liberdade sindical.

Outros são os direitos dos trabalhadores, na vertente coletiva tais, como, o direito de tendência, nos limites dos estatutos e o princípio da independência das associações sindicais no que se relaciona como patronato, Estado, partidos políticos ou associações políticas e as confissões religiosas, conforme dispõe o artigo 55º nº. 4 da CRP.

Por fim, entende-se que a liberdade sindical é um dos pilares estruturais do direito coletivo, o qual encontra-se consagrado na lei fundamental portuguesa como um direito, liberdade e garantia, nas palavras da Doutora Maria Palma do Rosário, integra o reduto mais intocável dos direitos fundamentais”²⁵, e de também está disposto no Código do Trabalho.

Segundo a Doutora Maria Palma do Rosário, a mesma explica que o dispositivo constitucional está consagrado no rol de trabalhadores subordinados, podendo extrair que apenas os trabalhadores subordinados poderão constituir associações sindicais e as demais categorias de trabalhadores autónomos poderão constituir associações para defesa de seus interesses profissionais, como as ordens profissionais²⁶, regidas por regras de direito civil. Entretanto a problemática inicia-se com a possibilidade de extensão do princípio da liberdade sindical para algumas categorias específicas de trabalhadores, como será exposto adiante.

²⁴ LEITE, Jorge. *Direito do Trabalho...*, p. 109-110.

²⁵ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Direito do Trabalho...*, p. 44.

²⁶ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Direito do Trabalho...*, p. 47.

1.3.1 Vertente subjetiva da liberdade sindical

Neste ponto é importante sabermos qual o âmbito subjetivo da liberdade sindical, uma vez que tanto a Constituição da República Portuguesa quanto o Código do Trabalho se referem à liberdade sindical como garantia aos trabalhadores. Mas é nesse ponto que a problemática se inicia, uma vez que não se sabe quais são os trabalhadores abrangidos e protegidos pelos dispositivos mencionados.

A resposta encontra-se inicialmente no âmbito subjetivo da liberdade sindical, sendo aqui possível identificar quem são os trabalhadores os quais lhe são reconhecidos o direito de liberdade sindical. Diante disso, encontram-se duas categorias que não são controversas no tocante ao reconhecimento dos direitos inerentes à liberdade sindical, designadamente, os trabalhadores subordinados e os trabalhadores da administração pública.

O artigo 55º da Constituição da República Portuguesa sem qualquer dúvida abrange os trabalhadores, subordinados, para os quais já foram conceituados anteriormente. Outra categoria abrangida pelo direito de liberdade sindical são os trabalhadores públicos, os quais, Jorge Leite, define como : “aqueles que exercem uma atividade profissional que dependem economicamente do Estado em condições por este determinadas”²⁷.

Já as demais categorias possuem controvérsia, são elas: os desempregados, os trabalhadores à procura do primeiro emprego, dos reformados por invalidez ou velhice, dos membros das Forças Armadas, Guarda Nacional Republicana, Polícia Marítima e Polícia de Segurança Pública, dos magistrados quer sejam judiciais quer do Ministério Público e dos trabalhadores estrangeiros.

²⁷ LEITE, Jorge. *Direito do Trabalho...*, p. 109-110.

CAPÍTULO 2 – O TRABALHADOR AUTÓNOMO ECONOMICAMENTE DEPENDENTE: EM ESPECIAL O TRABALHADOR NO DOMICÍLIO E O TELETRABALHADOR

O presente estudo destina-se à categoria dos trabalhadores autónomos economicamente dependentes. Sendo assim neste, capítulo ressaltar-se-ão as características e conceitos dos trabalhadores subordinados, dos autónomos, bem como dos trabalhadores autónomos economicamente dependentes. Limita-se o estudo à prestação jurisdicional, buscar-se-á enquadrar e resguardar o direito à greve e liberdade sindical à categoria de trabalhadores autónomos independentes, no ordenamento jurídico português.

2.1 Conceito de trabalhador

Se faz necessário, compreender quem é trabalhador para o Direito do Trabalho. E é nesse sentido que a legislação portuguesa não preceitua uma definição técnico-jurídica de trabalhador. Sendo assim, a doutrina tem como referência a noção de contrato de trabalho, conforme o artigo 11 do CT, o qual dispõe que: “Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas”²⁸.

Do mencionado artigo se extrai que trabalhador é aquele que executa um trabalho remunerado sob as ordens e instruções de outrem, por meio de um contrato de trabalho.

Para Maria Palma do Rosário, na concepção técnico-jurídica do termo trabalhador, é aquele o qual presta sua atividade produtiva, livre e retribuída para outrem, caso essa atividade seja prestada sob a direção e autoridade de outrem estamos diante de um trabalhador subordinado”²⁹.

Sendo assim, o trabalhador é, indiscutivelmente a figura central do direito do trabalho. Entretanto a visão técnico jurídica do termo trabalhador encontra-se muito estrita, uma vez que é baseada nos momentos culturais os quais se inseriam as sociedades industriais, quais sejam: a dependência e a condição de sujeição, o consentimento.

Maria Palma do Rosário, explica ainda, que existem dois critérios conforme a noção

²⁸ PORTUGAL. *Código do Trabalho*. 9ª ed. Almedina: Coimbra, 2016.

²⁹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Direito do Trabalho...*, p. 335.

apresentada de trabalhador, com base na noção apresentada no artigo 11 do CT: o objetivo e subjetivo: o primeiro, define trabalhador como aquele que executa sua atividade mediante uma retribuição financeira. Já no âmbito subjetivo, define-se pela posição de sujeição do trabalhador frente ao empregador.

A posição de dependência, para algumas doutrinas, é fundamental para definir o conceito de trabalho subordinado, permitindo distinguir o trabalhador subordinado do trabalho autónomo ou independente, sendo considerado como o traço mais relevante para a delimitação da pessoa do trabalho. Não obstante, alguns autores consideram que limitar o conceito de trabalhador à subordinação ou dependência é o conceito chave de todo o Direito do Trabalho³⁰.

2.2 Definição de Trabalhador Autónomo

Para a legislação portuguesa, o trabalhador autónomo/independente é definido como pessoa singular que exerça atividade profissional sem estar vinculado a contrato de trabalho ou a contrato legalmente equiparado, ou seja, é aquele que não possui o requisito de subordinação jurídica, uma vez que o trabalhador autónomo/independente exerce sua atividade sem estar sob autoridade ou organização do empregador.

No tocante ao regime geral de segurança social desses trabalhadores a definição de trabalhadores independentes, conforme o artigo 5^a, é dada pelas seguintes características: i) têm a liberdade de escolher os processos e meios de trabalho, ii) que não se encontram sujeitos a um horário e/ou a um período mínimo de trabalho, salvo quando tal resulta da aplicação direta de normas de direito laboral, iii) pode subcontratar a prestação dos seus serviços, iv) a sua atividade não se enquadra em uma cadeia hierárquica da empresa, v) a sua atividade constitua elemento accidental na organização e no desenvolvimento dos objetivos da entidade empregadora³¹.

Sendo assim, quando o trabalhador pode escolher a forma que executará suas atividades, trata-se de um trabalhador autónomo, que não recebe ordem, e pode organizar a execução de seu trabalho, sendo o oposto do trabalhador subordinado, em que o trabalhador encontra-se em uma posição de dependência por parte do empregador, uma posição de

³⁰ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Direito do Trabalho...*, p. 337.

³¹ PORTUGAL. *Decreto Lei n.º 328/93*, de 25 de Setembro (“Regime de Segurança Social dos Trabalhadores Independentes”).

domínio³².

Para António Batalha, o trabalhador autónomo é aquele – que realiza ou produz bens e serviços para a venda direta no mercado, sem intervenção dum empregador e o trabalhador por conta alheia é o que realiza ou produz para um empregador e não pode vender a sua própria produção no mercado. Ou seja, o trabalhador autónomo possui uma relação direta com o mercado, já o trabalhador assalariado, constrói uma relação entre o empregador – mercado.

Entretanto, essa nota de independência e autonomia como característica principal dessa categoria de trabalhadores trazida pelo doutrinador António Batalha, em que o trabalhador autónomo é alheio ao mercado e o trabalhador assalariado é o que trabalha para o empregador e não para o mercado, vem desaparecendo com as novas realidades sociais, estando o trabalhador autónomo cada vez mais dependente da empresa cliente, o que mereceu uma análise mais detalhada tanto pelos sociólogos como para os jurista. Sobre esse novo fenómeno de trabalho a doutrina conceituou como o trabalho autónomo economicamente dependente.

O modelo clássico de produção capitalista era constituído pelos fatores : o local de trabalho definido, com jornada e horários definidos sob a direção e fiscalização do empregador, o qual assalariava o trabalhador pela prestação do seu serviço subordinado.

Ocorre que, com as primeiras crises do petróleo o modelo clássico de trabalho começou a deixar de prevalecer, passando por uma série de transformações em decorrência da volatilidade do mercado, principalmente com a introdução de novas tecnologias, as quais introduziram um modelo de competição global. Para Sayão Romita o direito do trabalho foi diretamente impactado com o avanço das novas tecnologias. para ele, no que tange aos efeitos da globalização económica sobre o mundo do trabalho, cabe considerar os impactos sobre a empresa e sobre o emprego.

Quanto ao último aspecto, cumpre salientar o relevo que adquire o direito ao trabalho em confronto com o Direito do Trabalho³³.

Uma das consequências da introdução das novas tecnologias no mercado foi a alteração do modelo centralizado de trabalho, o qual deixou-se de priorizar o conceito anteriormente estabelecido de trabalho para um modelo descentralizado e externalizado – não

³² RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Direito do Trabalho...*, p. 29.

³³ ROMITA, Arion Sayão. *Globalização da economia e o Direito do Trabalho*. LTR: São Paulo, 1997. p. 87.

interessa a centralidade produtiva com todos os seus estáveis índices, porque o importante é estar no mercado do cliente e do consumidor e produzir³⁴. Assim nasce o trabalho no domicílio e o teletrabalho marcado pela flexibilização laboral.

Diante deste cenário, já não se é mais possível encontrar a clássica subordinação jurídica como o conceito exclusivo para definir o trabalhador, sendo a nova realidade laboral alterada pelo atual mercado laboral. Nas palavras de CRUZ VILLALÓN³⁵ “*La expansión subjetiva del Derecho del Trabajo, unida a la mayor complejidad de la actividad económica en una sociedad postindustrial, conduce a un incremento de las relaciones laborales en las que el asalariado ejecuta su trabajo fuera de los locales de la empresa y, por ende, con menores posibilidades materiales de impartición de órdenes y controles sobre la forma de realización del trabajo, reforzándose en consecuencia la trascendencia del resultado frente a la actividad desplegada.*”

Significa dizer que com o novo modelo de sociedade o requisito de subordinação jurídica não é completamente compatível com a descentralização e flexibilização dos meios produtivos, o que ocasiona a debilitação da subordinação jurídica, como parâmetro taxativo de definição de trabalhador.

Assim sabe-se, que o de trabalhador ao qual refere o Direito do Trabalho é o que possui subordinação jurídica, diante disso em uma conclusão rápida entende que, os trabalhadores autónomos ficam excluídos do exercício dos direitos coletivos garantidos constitucionalmente, em especial ao direito à greve e liberdade sindical.

É neste ponto que se inicia a controvérsia sobre delimitação do direito do trabalho, se realmente ele é apenas para trabalhadores subordinados, ou se ele abrangeria algumas categorias de trabalhadores autónomos³⁶.

A doutrina que insiste em delimitar a atuação do Direito do Trabalho aos trabalhadores subordinados, excluindo assim os autónomos, cada vez mais perde sua eficácia,

³⁴ BATALHA, Antonio Lopes. *A Alienabilidade no Direito Laboral, Trabalho no Domicilio e Teletrabalho*. Edições Universitárias Lusófonas: Coimbra. 2008. p. 175.

³⁵ CRUZ VILLALÓN, Jesús; VELASCO, Patrocino Rodríguez-Ramos; GÓMEZ GORDILLO, Rafael. *Estatuto de los trabajadores comentado*. Tecnos: Madrid. 2003, p. 36. “A expansão subjetiva do Direito do Trabalho, juntamente com a maior complexidade da atividade econômica em uma sociedade pós-industrial, leva a um aumento nas relações de trabalho em que o empregado executa seu trabalho fora das instalações da empresa e, portanto, com menos possibilidades materiais de transmitir ordens e controles sobre a forma como o trabalho é realizado, reforçando, em consequência, a transcendência do resultado em frente à atividade implantada”.

³⁶ REIS, João Carlos Simões dos. *Resolução Extrajudicial...*, p. 83. Ensina o autor que “não estão impedidos de desencadear um conflito coletivo, porém este conflito não será considerado juridicamente uma greve”.

uma vez que várias disputas laborais estão sendo traçadas por trabalhadores que não são subordinados juridicamente mas se encontram num estado de dependência económica em relação ao beneficiário da sua atividade³⁷. Cabe a nós analisarmos quem são esses trabalhadores e se esses conflitos laborais levantados por essa classe de trabalhadores são juridicamente reconhecidos e protegidos pelo Direito coletivo do trabalho.

2.3 Trabalhadores autónomos economicamente dependentes

Os trabalhadores autónomos economicamente dependentes pertencem a uma diferente modalidade de trabalhador autónomo, conseqüente das novas formas de organização empresarial, as quais se baseiam na descentralização produtiva e nas diferentes formas de contratos, civis e comerciais. Estamos diante de um trabalhador que exerce em regra exerce sua atividade sozinho, geralmente para apenas um cliente principal, portanto está dependente a ele, estando assim diante de trabalhadores que são autónomos, ou seja independentes, porém estão economicamente dependentes de um outrem.

Nesse sentido à época da aprovação da Constituição da República Portuguesa em 1976, já havia a equiparação para alguns efeitos de trabalhadores autónomos com os trabalhadores subordinados, ademais o artigo 13 do primitivo CT, demonstrava que a dependência económica sempre foi relevante para conferir a alguns contratos de trabalho autónomo à proteção pelo Direito do trabalho.

O mencionado dispositivo acabava por estabelecer uma equivalência entre os direitos dos contratos de trabalho autónomo com os subordinados, sendo o trabalhador qualificado pelo legislador como aquele que prestava uma atividade economicamente dependente para outrem, mesmo sem subordinação jurídica.

Nesse sentido, MÁRIO TORRES³⁸, explica a nota de dependência sobre dois aspectos “O primeiro está relacionado com a retribuição salarial, a qual o trabalhador obtém em troca de seu trabalho, traduzindo em uma noção puramente economicista decifrável na necessidade que o trabalhador possui de ter o rendimento do trabalho para a subsistência dele e de sua família.”

Entende-se assim que o trabalhador depende economicamente dos rendimentos que

³⁷ REIS, João Carlos Simões dos. *Resolução Extrajudicial...*p. 84. Da mesma forma, refere “o que é comum designa-los por greve”.

³⁸ TORRES, Mário. *O Trabalho no Domicílio – Regime Jurídico, Sindicalização, Contratação Colectiva*. In: Revista do Ministério Público, Ano 8, Abril – Junho, 1987, p. 40-41.

lhes são pagos em contrapartida dessa sua atividade, sendo em alguns casos a única ou a maior fonte de rendimento do mesmo e de sua família.

Assim, cada vez mais, é necessário olhar para a nota de dependência económica, e garantir a proteção e amparo pelo Direito do Trabalho, aos trabalhadores que possuem dependência económica de seu empregador, visto que, no mundo globalizado e com o fenómeno da descentralização produtiva, se faz necessária uma visão mais ampla desses trabalhadores, necessitando o empregador ajustar seus trabalhadores conforme a demanda do mercado, e consequentemente por optar pela contratação de trabalhadores mais flexíveis e dentre eles os trabalhadores autónomos, por consequentemente representar menores custos e pela tutela inferior dada ao direito do trabalho frente aos trabalhadores subordinados.

É importante ainda mencionar que essa flexibilidade laboral, em muitos casos é utilizada pelos empregadores como uma forma de fuga da legislação laboral, diante disso o legislador tem buscado desde 2003 legislar medidas de combate a situações de fraude.

Com efeito, a empresa cliente acaba por se beneficiar do trabalho autónomo, sem arcar com os encargos laborais, não acolhendo o trabalhador autónomo³⁹ em sua organização, mas condicionando-o à sua atividade, uma vez que fixa os resultados de forma unilateral, deixando-o dependente das relações comerciais ali tratadas.

Ora, o trabalhador autónomo dependente economicamente merece mais atenção, por se tratar de um grupo de trabalhadores desamparados pela lei laboral, sendo eles aqueles os quais⁴⁰ “trabalha de forma pessoal; dependem economicamente do seu cliente, o fato de não trabalharem para o mercado, juntamente com outros fatores já relatados,retira-lhes capacidade negocial e desequilibra a tendencial igualdade pressuposta pela liberdade contratual e que justificaria a abstinência legislativa.”

Assim, a problemática encontra-se condicionada ao fator subordinação jurídica como elemento determinante para aplicação do Direito do Trabalho e consequentemente o direito a liberdade sindical e greve para essa classe de trabalhadores, nesse mesmo sentido algumas doutrinas vem reforçando a importância da subordinação jurídica, atribuindo cada vez mais importância a dependência económica e consequentemente negando o direito a liberdade

³⁹ O trabalho autónomo no ordenamento espanhol era uma forma alternativa para os trabalhadores terem acesso ao mercado de trabalho porem de forma subsidiaria ao trabalho subordinado. Foi com a lei nº 20 de 11 de julho de 2007 que a Espanha regulamentou o trabalho autónomo dependente.

⁴⁰ LAMBELHO, Ana. Trabalho Autónomo Economicamente Dependente: Da Necessidade de um Regime Jurídico Próprio. In: REIS, João; et al. *Para Jorge Leite, Escritos Jurídico-Laborais*, Vol. I, 1ª ed. Coimbra Editora: Coimbra, 2014. p.438.

sindical e a greve aos trabalhadores autónomos economicamente dependentes, entretanto, nota-se que a doutrina não é unânime sendo possível, visualizar a possibilidade de aplicar os direitos inerentes a liberdade sindical e à greve a essa categoria de trabalhadores.

2.3.1 Os trabalhadores no domicílio e o Teletrabalhador: as faces mais evidentes do trabalho autónomo economicamente dependente

Como exemplos mais notórios de trabalhadores autónomos economicamente dependentes temos os trabalhadores no domicílio, conforme está disposto no artigo 1.º/1 da Lei n.º101/2009, de 8 de Setembro, ao dispor que “A presente lei regula a prestação de actividade, sem subordinação jurídica, no domicílio ou em instalação do trabalhador, bem como a que ocorre para, após comprar a matéria-prima, fornecer o produto acabado por certo preço ao vendedor dela, desde que em qualquer caso o trabalhador esteja na dependência económica do beneficiário da actividade.”

Entretanto existem algumas peculiaridades e restrições que causam uma divergência doutrinária sobre a temática, sendo necessário um estudo detalhado sobre essa modalidade de trabalhadores, para que se possa compreender melhor a temática abordada.

Outro exemplo evidente dessa modalidade de trabalhadores são os teletrabalhadores em estado de dependência do empregador, entretanto é cada vez mais frequente nos deparamos com a dúvida sobre qual modalidade de teletrabalhador é subordinada e qual é exercida de forma independente. Para nosso estudo é de suma importância compreender estas diferentes formas de teletrabalho, para que assim possamos saber quais são os teletrabalhadores amparados pela legislação laboral, sendo mais específicos, no âmbito coletivo, e posteriormente concluir se eles serão detentores ou não do direito a liberdade sindical e greve.

2.3.2 Os trabalhadores no domicílio: Evolução histórica e o enquadramento jurídico

Foi com o sistema capitalista que surgiu o trabalho no domicílio. Existindo assim dois tipos de trabalhadores, os trabalhadores “Internos” e os trabalhadores “externos”. Na época das fábricas no século XVIII, com a Revolução Industrial, os denominados trabalhadores externos eram em sua maioria mulheres e crianças, dessa forma surge a primeira

aparição da alienabilidade no mercado⁴¹, visto que a execução do trabalho não era realizada apenas dentro das fábricas. É evidente que o trabalho interno era o mais comum, visto que os trabalhos no sistema capitalista eram realizados dentro das fábricas, diante desse sistema, o trabalho no domicílio ou artesanal demorou para ser absorvido pelo sistema.

Para António Batalha, o trabalho no domicílio traduz-se na “realização de uma atividade previamente acordada”, a qual “satisfaça os fins do empregador: obtenção e revalorização do capital, realizada no domicílio do trabalhador -trabalho externo ao posto de trabalho na fábrica, donde é realizado à distância física desta”, e também “por obra ou resultados- frutos”. Com efeito entende-se que trata de uma forma de trabalho a qual o trabalhador no domicílio entrega ao empregador os resultados de sua atividade a qual é exercida a distância em local externo à empresa, geralmente realizada no domicílio do trabalhador ou em outro local, sem estar presente a vigilância direta do mesmo, porém estão presentes o controle do resultado e a onerosidade.

Na Espanha surge a primeira legislação em concreto sobre o trabalho no domicílio no ano de 1926⁴². Já em Portugal é vista a primeira LCTP em 1933, D/L 23.048, de 23/9/1933, no Estatuto do Trabalho Nacional, consagrando no artigo 27.^o⁴³, o trabalho no domicílio como uma forma de trabalho comum, desde que não seja trabalho doméstico. Em 1937 com a Lei 1.952, de 10/3/37 essa modalidade de trabalho era definida como um contrato especial, desde que seja um trabalho a peça ou tarefa⁴⁴, ou como contrato equiparado quando houvesse a transformação de matéria primas fornecidas por outrem⁴⁵. O que foi logo substituída pelo Decreto Lei 49.408. de 24/11/69, o qual aprovou em 1937 a LCT e dispõe sobre o trabalho no

⁴¹ Para aprofundar, conferir BATALHA, Antonio Lopes. *A Alienabilidade...*, p. 183.

⁴² O que foi reafirmado com a LCRTE de 1931 e em 1944, legislação essa que possuiu grande importancia e relevancia sobre o trabalho no domicilio em especial em seu artigo 115º.b).

Para aprofundar, conferir VILLA GIL, Luis Enrique de la. El trabajador a domicilio. In: PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos; et al. *Derecho del trabajo y seguridad social: cincuenta estudios del profesor Luis Enrique de la Villa Gil: Homenaje a sus 50 años de dedicación universitaria*. 2006, p. 607-656.

CRUZ VILLALÓN, Jesús; VELASCO, Patrocino Rodríguez-Ramos; GÓMEZ GORDILLO, Rafael. *Estatuto de los...*, p. 184.

⁴³ Artigo 27.º O trabalho realizado no domicílio, quando não revista carácter meramente doméstico, fica obrigatoriamente sujeito à disciplina dos regimentos coporativos. Normas especiais assegurarão a higiene do trabalho feito naquelas condições e a sua justa remuneração.

⁴⁴ Artigo 1.º: O contrato de trabalho é toda a convenção por força da qual uma pessoa se obriga, mediante remuneração, a prestar a outra a sua actividade profissional, ficando, no exercício desta, sob as ordens, direcção ou fiscalização da pessoa servida. Parágrafo primeiro. O contrato prestado por peça ou tarefa, mesmo que os eja no domicilio ou estabelecimento próprio do trabalhador, fica sujeito ao regime jurídico do contrato de trabalho.

⁴⁵ O trabalho prestado na transformação de matérias primas fornecidas por outrem, mediante certo preço pelo produto transformado, é equiparado, para os efeitos desta lei, ao trabalho prestado por peça.

domicílio como uma das modalidades dos contratos equiparados⁴⁶.

Posteriormente com o D-Lei n.º 440/91, de 14 de Novembro, foi regulamentado o trabalho no domicílio, sem subordinação jurídica mas com a existência de dependência económica. Com o CT de 2003, os contratos equiparados constava no art. 13, remetida para a Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho (RCT), que tratava sobre o trabalho no domicílio nos arts. 14.º a 26.º e que revogou o D-Lei n.º 440/91, posteriormente com a entrada em vigor do CT de 2009 a matéria do trabalho no domicílio manteve-se regulada no RCT até ser regulamentada na Lei n.º 101/2009, de 8 de Setembro⁴⁷.

2.4 A definição do trabalho no domicílio segundo a Convenção n.º 177 da OIT e a Recomendação n.º 184 sobre o Trabalho no Domicílio

A convenção n 177 em seu artigo 1ª, explica que: “ o trabalho no domicílio é o trabalho que uma pessoa, designada trabalhador no domicílio, realiza no seu domicílio ou em outro lugar de se sua escolha, desde que não seja os locais de trabalho do empregador, mediante retribuição, com o fim de elaborar um produto ou realizar um serviço conforme as especificações do empregador, independentemente de quem proporcione o equipamento, os matérias ou outros elementos utilizados por ele, sendo o empregador uma pessoa física ou jurídica que, de modo direto ou por intermediário , esteja ou não prevista esta figura na legislação nacional dá trabalho no domicílio por conta da sua empresa.”

Desta definição compreende-se que o trabalhador no domicílio é co-responsável pelos riscos dos resultados da sua atividade economia porém é alheio à utilidade patrimonial da sua produção, nesse sentido explica PEREZ BOTIJA⁴⁸ que: “*Esencialmente el trabajo a domicilio es actividad laboral que se despliega por cuenta ajena, pero una parte del riesgo económico que representa la mayor o menor productividad, en definitiva, el riesgo del resultado del trabajo, asúmelo el propio trabajador.*”

Com efeito, o trabalho no domicílio é a prestação de atividade com onerosidade em local diferente do local de trabalho do empregador, com a utilização de seus meios de

⁴⁶ Batalha, Antonio Lopes. *A Alienabilidade...*, p. 183.

⁴⁷ A presente lei regula a prestação de actividade, sem subordinação jurídica, no domicílio ou em instalação do trabalhador, bem como a que ocorre para, após comprar a matéria-prima, fornecer o produto acabado por certo preço ao vendedor dela, desde que em qualquer caso o trabalhador esteja na dependência económica do beneficiário da actividade.

⁴⁸ VILLA GIL, Luis Enrique de la. *El trabajador a domicilio...*

produção ou do empregador, e por conta de um empregador ou de uma empresa⁴⁹. A partir da definição trazida pela Convenção já referida, observa-se que a atividade produtiva (meios e disponibilidade da força de trabalho) é critério secundário, sendo mais importante observar o trabalhador que corre os riscos da sua atividade, caso não realizada, e retira do mercado a “utilidade patrimonial” da produção ou dos seus resultados.

Ademais a Convenção n.º.177 ressalta a igualdade de situações entre trabalhador no domicílio e os trabalhadores que executam suas atividades internas, observando as diferenças particulares das atividades. Dispõe, ainda, sobre os requisitos mínimos que devem conter nessa modalidade de contrato de trabalho, como o “direito à informação”. Por fim, a referida convenção e a Recomendação da OIT não trazem consigo novidades quanto a relação laboral, porém para o direito português a temática é diferente, visto que o trabalho é dependente do requisito da subordinação jurídica, nas palavras de António Batalha, esse regime é considerada “um diploma inócuo”⁵⁰.

2.4.1 O trabalho no domicílio no Direito Laboral Português

A Lei n.º 101/ 2009, de 8 de Setembro, define o regime do trabalho no domicílio, revogando o anterior regime previsto no Código do Trabalho. Entretanto a, nova lei não trouxe mudanças significativas, com exceção da extensão dessa modalidade de trabalho às atividades intelectuais, sendo o anterior regime mantido sem grandes alterações desde 1991, com o Decreto-Lei n.º 440/91, de 14 de Novembro⁵¹.

Algumas mudanças foram introduzidas na Lei em comento, tais como: em situações

⁴⁹ GAETA, Lorenzo. *Teletrabalho e Diritto*. Giappichelli: Roma. 1998. p. 3.

⁵⁰ PORTUGAL. *Decreto -Lei 440/91*. Artigo 1.º: O presente diploma aplica-se aos contratos que tenham por objecto a prestação de trabalho realizado, sem subordinação jurídica, no domicílio do trabalhador, bem como aos contratos em que este compre as matérias-primas e forneça por certo preço ao vendedor delas o produto acabado, sempre que, num ou noutro caso, o trabalhador deva considerar-se na dependência económica do dador de trabalho. 1 - O presente diploma aplica-se aos contratos que tenham por objecto a prestação de trabalho realizado, sem subordinação jurídica, no domicílio do trabalhador, bem como aos contratos em que este compre as matérias-primas e forneça por certo preço ao vendedor delas o produto acabado, sempre que, num ou noutro caso, o trabalhador deva considerar-se na dependência económica do dador de trabalho. 2 - Compreende-se no número anterior a situação em que, para um mesmo dador de trabalho, vários trabalhadores, sem subordinação entre si, até ao limite de quatro, executam as respectivas incumbências no domicílio de um deles. 3 - Sempre que razões de segurança ou saúde relativas ao trabalhador ou ao agregado familiar o justificarem, a actividade prevista nos números anteriores pode ser executada em instalações não compreendidas no domicílio do trabalhador. 4 - É vedado ao trabalhador no domicílio a utilização de ajudantes, salvo tratando-se de membros do seu agregado familiar. 5 - Ficam excluídos da aplicação deste diploma os contratos que tenham por objecto a prestação de trabalho intelectual.

⁵¹ Para aprofundar, BATALHA, Antonio Lopes. *A Alienabilidade...*, p. 190.

de crise empresarial a proibição da utilização do trabalho no domicílio foi ampliada não sendo disponibilizada ao beneficiário da atividade utilizar do trabalho no domicílio para produção de bens ou serviços o qual tenha a participação de trabalhador abrangido por procedimento para despedimento coletivo ou por extinção do posto de trabalho e não superior a três meses após a cessação dos contratos de trabalho. No tocante à matéria remuneratória é necessário atender aos encargos do trabalhador inerentes à execução de suas atividades, aplicando a retribuição determinada por convenção coletiva a qual foi aplicada por trabalhador da empresa ou, na falta desta o salário mínimo nacional⁵².

Algumas matérias não houve alterações significativas no novo regime, como: o subsídio anual, compensações pecuniárias durante a suspensão ou redução da atividade, desde que seja por fato imputável ao beneficiário desta e no caso de caducidade do contrato de trabalho o direito a indenizações. À cessação do contrato, são mantidos os aspectos fundamentais do regime mantendo-se: À denúncia pelo beneficiário da atividade, a denúncia imediata por qualquer das partes caso ocorra o incumprimento pela outra parte; caducidade do contrato em caso de falta de trabalho que origine a inatividade do trabalhador por prazo superior a 60 dias consecutivos e a denúncia pelo trabalhador mediante aviso prévio⁵³.

Por fim, ficam mantidas as obrigações da atualização do registro dos trabalhadores no domicílio e de a obrigação de comunicação dos respectivos dados à Autoridade para as Condições do Trabalho. Com efeito, à semelhança do anterior regime, o trabalhador no domicílio é resguardado pelos direitos relativos à segurança e saúde no trabalho, e o regime dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, além do regime da segurança social dos trabalhadores por conta de outrem, conforme legislação específica. Por fim, ressalta-se que no

⁵² Entretanto apenas é permitido alterações ao montante da remuneração devidas a defeito na execução da actividade ou a danificação de matéria-prima pertencente ao beneficiário da actividade com base em critérios previamente acordados por escrito.

⁵³ Artigo 10 da Lei n.º 101/2009 de 8 de Setembro: 1 - O trabalhador pode denunciar o contrato mediante comunicação escrita com a antecedência mínima de 7 ou 15 dias, consoante o contrato tenha durado até seis meses ou mais de seis meses, respectivamente, salvo se tiver incumbência de trabalho em execução, caso em que o aviso prévio se refere ao termo da execução com o máximo de 30 dias. 2 - O beneficiário da actividade pode, mediante comunicação escrita com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, consoante o contrato tenha durado até seis meses, até dois anos ou por período superior, respectivamente, denunciar o contrato para o termo de execução da incumbência de trabalho ou resolver o contrato por motivo justificativo não imputável a qualquer das partes. 3 - Qualquer das partes pode resolver o contrato por motivo de incumprimento da outra parte, mediante comunicação escrita e sem necessidade de aviso prévio. 4 - Salvo acordo em contrário, a falta de trabalho que origine a inactividade do trabalhador por prazo superior a 60 dias consecutivos implica a caducidade do contrato a partir desta data, desde que o beneficiário da actividade comunique por escrito a sua ocorrência. 5 - Em caso de cessação do contrato, se o trabalhador recusar a devolução dos instrumentos de trabalho ou outros bens pertencentes ao beneficiário da actividade é responsável pelos danos causados, sem prejuízo da responsabilidade penal a que houver lugar pela violação das obrigações do fiel depositário.

tocante a capacitação profissional mantém-se equivalente aos trabalhadores que exercem as mesmas funções.

2.4.2 O trabalho no domicílio no Direito Espanhol

No direito Espanhol o trabalho no domicílio encontrava-se regulado no artigo 13 do ET, o qual dispunha que o trabalhador no domicílio era aquele em que a prestação da atividade laboral se realizasse no domicílio do trabalhador ou em lugar elegido por este e sem vigilância do empregador⁵⁴. Ademais essa legislação determinava os tipos de trabalho que não se considera como trabalho no domicílio e quando ocorre do trabalho ser misto.

Entretanto foi apresentada uma proposta de Lei de Modificação do ET para regulamentação do teletrabalho, e conseqüentemente modernizar e adequar o mencionado artigo com o progresso da sociedade, propondo assim a alteração do contrato de trabalho no domicílio para o contrato de trabalho à distância, o que se adapta aos critérios adotados pela Convenção 177 da OIT, com o intuito de flexibilizar a legislação laboral para propiciar uma melhor reconciliação do trabalho com a vida familiar. Essa proposta tem o intuito de modificar o então artigo 13 ET, voltando o mais para a modalidade do teletrabalho, o que se justifica pelo crescimento dessa modalidade de trabalho pelas empresas.

2.5 O teletrabalho

Foi com o aparecimento das novas tecnologias de comunicação que desenvolveu-se uma nova sociedade, em especial no tocante à organização do trabalho, uma vez que o paradigma tradicional das relações laborais, que o trabalhador esta inserido dentro da organização do empregador e sob seu controle direto. Assim, foi desconstruída a ideia tradicional por um novo modo de processo de produção, fora do espaço físico do empregador. Esse fenómeno nas relações laborais é o teletrabalho, o qual possibilita a descentralização e a exteriorização produtiva, por meio das tecnologias de comunicação que permitem o trabalho à distância, não sendo mais necessária a presença física do empregado na empresa. Em algumas funções específicas, nas palavras de BELZUNEGUI ERASO, são “*variables*

⁵⁴ Artigo 13 do *Estatuto de los Trabajadores* 1. Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

fundamentales en el proceso de acumulación del capital”⁵⁵.

O teletrabalho é uma maneira de trabalho à distância, por meio das tecnologias uma realidade jurídica da atualidade, o que é reafirmado pelo Acordo Quadro Europeu sobre Teletrabalho – *El teletrabajo cubre un amplio abanico de situaciones y de prácticas sujetas a rápidas evoluciones*-.

Desse modo, as características do teletrabalho não altera a relação jurídico-laboral da forma de trabalho tradicional⁵⁶, mas sim, permitem uma nova maneira de produção capitalista.

Nesse sentido dispõe o Acordo Quadro Europeu sobre teletrabalho: *“modernizar la organización del trabajo, de trabajo flexible, com el objetivo de mejorar la productividad y la competitividad de las empresas y lograr el equilibrio necesario entre flexibilidad y seguridad”*.

2.5.1 O conceito do Teletrabalho

Para ANTONIO LOPES BATALHA, o teletrabalho é “mais que um modo de trabalhar ou uma nova forma (mais) de organização do trabalho (à distância)”, visto que “é um fenómeno social com enquadramentos inter e multidisciplinares, nos campos económico, social, técnico, ético, jurídico e outros”. Assim, nota-se que o fenómeno é complexo e não tem uma definição jurídica própria ou totalmente eficaz, devido a sua múltipla realidade interdisciplinar⁵⁷.

O teletrabalho como um fenómeno social, foi em 1970 denominado por JACK NILLS, como *telecommunting*⁵⁸, e posteriormente recebeu varias outras denominações partindo desse primeiro pressuposto. Diante dessa definição compreende-se que a ideia do teletrabalho é basicamente a transferência para fora da empresa de algumas funções, as quais eram realizadas dentro da mesma, sendo possível por meio das novas tecnologias de informação e telecomunicações.

⁵⁵ BELZUNEGUI ERASO, Angel. *Teletrabajo: estrategias de flexibilidad*. Madrid. 2002, p. 120.

⁵⁶ BATALHA, Antonio Lopes. *A Alienabilidade...*, p. 256. Relação jurídica externalizado em contraste com o anterior modelo centralizado e hierarquizado, que não perde as características de trabalho por conta alheia e, por consequência, é subordinado e exercido de modo pessoal e assalariado.

⁵⁷ PADILLA MELÉNDEZ, Antonio, *Teletrabajo, Dirección y Organización*. Ra-ma: Madrid. 1998, p. 3.

⁵⁸ BATALHA, Antonio Lopes. *A Alienabilidade...*, p. 259. *Telecommunting* significa trabalhar em ou desde casa, através da tecnologias de informática e de telecomunicações. O *telecommunting*, embora não tenha sinónimo em ortuguês e espanhol, significa que não é o trabalhador que vai ao trabalho, mas o trabalho que vai ao trabalhador. Por outras palavras, o trabalhador não se desloca diariamente do seu domicilio para o trabalho, mas pode executá-lo a partir do domicilio por telecomunicação.

Já o sentido etimológico da palavra, está relacionado com a junção do grego telou, que significa distância e do latino tripaliare, que significa “trabalhar” ou telou + tripaliare ou tele + trabalho significa trabalhar a distância⁵⁹.

Porém ressalta-se que o teletrabalho não é todo e qualquer trabalho realizado a distância, é necessário que o trabalhador possua um posto de trabalho na empresa, mas que sua forma de trabalho seja realizada descentralizada. É essa a definição dada por, LORENZO GAETA, ao mencionar que – o prefixo “tele” significa além de trabalhar à distância, a existência de um instrumento telemático na realização do trabalho. E isto está certo, pois o “trabalho à distância”, quando não for acompanhado de “novas tecnologias “não é teletrabalho, bem como nem todo o trabalho à distância com novas tecnologias é um teletrabalho, uma vez que este requer a prestação da actividade seja no mínimo descentralizada, com o posto de trabalho situado em lugar externo da empresa”⁶⁰.

Para a Organização Internacional do Trabalho, Genebra – 1990, o teletrabalho é “forma de trabalho efectuada em lugar distante da empresa ou do centro de produção e que implica uma nova tecnologia que permite a separação e facilita a comunicação”.

Diante dessas perspectivas abordadas, verificamos que estamos diante de definições descritivas e não jurídico- laboral do teletrabalho, entretanto podemos retirar alguns pontos importantes caracterizadores do teletrabalho a partir das colocações expostas, tais como: I) Trabalho à distância; II) Descentralizado; III) Fenómeno social; IV) utilização de novas tecnologias; V) Posto de trabalho situado em lugar externo da empresa.

Ademais o teletrabalho também pode ser uma actividade por conta própria , uma vez que como define PEREAZ BILBAO, NOGAREDA CUIXART e SANCHO FIGUEROA, é “uma activadde profesional remunerada” ou MIKE GRAY NOEL HODSON e GIL GORDON, é “ *la actividad profesional sin la presencia fisica del trabajador em la empresa furante una parte importante de su horario*”. Acrescenta-se tratar de uma actividade fora do local físico da empresa , à distancia , uma vez que conforme diz os autores existe uma descentralização do local de trabalho , ou não há presença permanente nem no local de trabalho físico da empresa que oferece os bens ou serviços nem na empresa que exige tais

⁵⁹ GALLARDO MOYA, Rosario. *El Viejo y el Nuevo Trabajo a Domicilio, de la maquina de hilar al ordenador*. Ibidem: Madrid. 1998. p. 13. “*Etmológicamente teletrabajo es trabajo a distancia, sin mayor precision*”.

⁶⁰ ESCUDERO RODRIGUEZ, Ricardo. Teletrabajo. In: *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo: X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Zaragoza, 28 y 29 de mayo de 1999. p. 761-872.

bens ou serviços.

Porém se estivermos diante do trabalho no domicílio do ET, artigo 13.^{o61} o preceito legal não se distancia das definições de teletrabalho acima mencionadas, porém não menciona o requisito de novas tecnologias, entretanto podemos assim acrescentar que a definição traga o elo artigo 13 do ET insere o teletrabalho , o que não podemos dizer o mesmo para a legislação, uma vez que o trabalho no domicílio define-se como clássico e restritivo, no tocante a exclusão do trabalho intelectual e no local da prestação de serviços, como dispõe o artigo 1^o./5 do DL 440/91, de 14/11: “Ficam excluídos da aplicação deste diploma os contratos que tenham por objeto a prestação de trabalho intelectual”, os quais são de natureza do teletrabalho.

Por fim conclui-se que o teletrabalho pode ser definido como aquele em que o alguém voluntariamente se obriga a prestação de uma atividade por conta própria , diante de pagamento, com a utilização de novas tecnologias , no domicílio ou em outro local, desde que externo ao local da empresa e do empregador , desde que esteja inserido na organização da empresa e sob a direção do empregador.

É de suma importância mencionar dois pontos ao que se refere a modalidade do teletrabalho, sendo a primeira quanto ao local de prestação de serviço e o uso das tecnologias, como dispõe a OIT⁶². Diante disso nota-se que o teletrabalho possui várias modalidades de lugares ou de postos de trabalhos, sendo que cada uma dessas modalidades representa um vínculo jurídico-laboral diferente, uma vez que o trabalho externo, possui dois tipos de teletrabalhador, o descentralizado e o externo, o trabalhador descentralizado é aquele o qual o posto de trabalho é fora da empresa principal, porém o trabalhador pertence a empresa , já a segunda modalidade o trabalhador denominado trabalhador no domicílio, sendo dele a

⁶¹ ET, art 13^o, “*aquel em que la prestación de la actividad laboral se realice em el domicilio del trabajador o em lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario*”.

⁶² Importante se faz a análise do n^o 177 juntamente com a Recomendação 184, nas palavras de Carla Carrara da Silva Jardim, “[...] em suas disposições gerais, trata da necessidade de designar a autoridade ou as autoridades encarregadas de definir e aplicar a política nacional em matéria de trabalho em domicílio e de manter atualizadas as informações sobre as características desse trabalho, bem como o universo que o compõe, para servir de base à política nacional em matéria de trabalho em domicílio, tudo isso aliado aos esforços de órgãos tripartites ou consultas a organizações de empregadores e trabalhadores, em razão da imutabilidade que caracteriza as relações e as formas de trabalho. A Recomendação n. 184 ressalta a preocupação da OIT com os trabalhadores em domicílio, ao dispor que estes devem manter-se informados sobre suas condições específicas de emprego. Essas informações devem ser fornecidas por escrito ou de outro modo, respeitada a legislação do país, constando nome e endereço do empregador e do intermediário, quando houver, valor da remuneração e seus métodos de cálculo e tipo de trabalho que deverá ser realizado” Disponível em: <<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/recdis1.htm>>. Acesso em: 25. maio 2019.

propriedade do posto de trabalho ou de terceiros.

Diante disto se faz necessária a análise das modalidades para que se possa aplicar o regime correto, sendo que ambos são teletrabalhadores, mas deve-se verificar se trata-se de um trabalhador externo, ou descentralizado para que se aplique o contrato de regime especial, ou contrato comum.

2.5.2 Conceito legal do teletrabalho

O teletrabalho teve reconhecimento legal em Portugal com a codificação da legislação laboral no Código do Trabalho de 2003⁶³. Importa agora compreender o conceito atual e legal de teletrabalho no Direito Português. De fato o artigo 165.º do Código do Trabalho identifica como teletrabalho aquele realizado com o cumprimento de três requisitos, quais sejam: subordinação jurídica, habitualidade fora da empresa, e com o uso de tecnologias de informação e comunicação, o que aparentemente, trata-se de requisitos cumulativos.

Inicialmente a subordinação jurídica é um requisito intrínseco a qualquer relação, sendo um dos fatores que diferencia o teletrabalho de outras formas de trabalho, como o contrato de prestação de serviços⁶⁴. Contudo, este tema será aprofundado adiante.

No que se refere ao requisito de habitualidade e fora da empresa, o legislador entende que não se faz necessária a utilização do recurso ao teletrabalho. Todo o tempo da relação de trabalho, pode ser acordado por um regime misto, com a prestação de serviço dentro da empresa e noutra local. Importante mencionar que não existe previsão legal que determina o limite máximo ou mínimo do trabalho realizado sob o regime de teletrabalho, entretanto deve-se o teletrabalho prevalecer sob o trabalho executado dentro da empresa.

Ademais, deve existir uma definição objetiva entre o local de realização dos serviços e as instalações do empregador. Explica Regina Redinha que: “deve existir uma separação geográfica entre o local de execução da prestação e o local, principal ou descentralizado, da organização empresarial ou de acolhimento físico do processo produtivo⁶⁵, visto que existem

⁶³ No Código do Trabalho de 2003, define-se a Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, a qual codificou parte da legislação laboral em um único diploma legal.

⁶⁴ Quanto ao teletrabalho, refere-se a um verdadeiro regime de telesubordinação, conforme AMADO, João Leal. *O contrato de trabalho*. Coimbra Editora: Coimbra, 2009. p. 149.

⁶⁵ Regina Redinha refere-se à “separação geográfica entre o local de execução da prestação e o local, principal ou descentralizado, da organização empresarial ou de acolhimento físico do processo produtivo”. REDINHA, Regina. *Teletrabalho* - anotação aos artigos 223.º a 243.º do Código do Trabalho de 2003. Working Paper, p. 2. Disponível em: <<https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/18698>>. Acesso em: 05 maio 2017.

situações de “plurilocalização”⁶⁶ da prestação de trabalho.

Por fim, o último requisito menciona a utilização de tecnologias de informação e de comunicação. Para MONTEIRO FERNANDES, essa definição é “débil e vaga”⁶⁷, uma vez que entende não ser suficientemente esclarecedora. Entretanto, destacam-se alguns modelos clássicos, como os computadores e o acesso à Internet, sendo um dos principais veículos de comunicação. Contudo, existem outras formas de tecnologia como os próprios telefones, smartphones, tablets dentre outros que também auxiliam e facilitam a evolução do teletrabalho.

Diante disso o artigo 165.º do Código do Trabalho traz uma aproximação do que seria o teletrabalho, visto que aponta três critérios para que se aplique o determinado regime de forma genérica. Nesse sentido, afirma Monteiro Fernandes que a legislação portuguesa é “bastante defeituosa”. É importante que a legislação proporcione uma definição mais ampla, sendo essencial para o crescimento e a aplicabilidade prática e efetividade desse regime.

2.5.3 A diferença entre o Teletrabalho domiciliário x Trabalho no domicílio

Frequentemente, o teletrabalho domiciliário é denominado como uma subespécie do trabalho no domicílio⁶⁸. O teletrabalho, por sua vez, exige a utilização de recursos tecnológicos e geralmente os instrumentos de trabalho são fornecidos pelo próprio empregador. Já no trabalho em domicílio a atividade predominante é manual e os instrumentos utilizados, em regra pertencem ao próprio trabalhador. Outro fator que distingue ambos é a proteção dada pela OIT, em relação ao trabalho no domicílio, definido pela Convenção 177⁶⁹ da OIT.

Essa Convenção faz referência ao trabalho no domicílio constituir uma prestação de um serviço”. Como observa ROSARIO GALLARDO MOYA⁷⁰.

⁶⁶ Adere-se à expressão utilizada por Regina Redinha, quanto à gradual pluralidade de locais de trabalho num contexto de economia terciária. REDINHA, Regina. *Teletrabalho...*, p. 2.

⁶⁷ FERNANDO, António Monteiro. *Direito do Trabalho...* p. 461. O autor considera “débil e vaga” o recurso do legislador à expressão tecnologias de informação e de comunicação por entender que não é suficientemente esclarecedora.

⁶⁸ REDINHA, Maria Regina. *A Precariedade do Emprego – uma Interpelação ao Direito do Trabalho*. I Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Coimbra: Almedina. 1998, p. 336.

⁶⁹ O trabalhador no domicílio é definido pela Convenção n.º 177 da OIT como aquele que exerce a sua atividade no seu domicílio ou noutro local por ele escolhido, distinto do local de trabalho do empregador, em troca de uma retribuição, e com o intuito de elaborar um produto ou prestar um serviço, de acordo com as indicações do empregador.

⁷⁰ GALLARDO MOYA, Rosario. *El Viejo y el Nuevo trabajo a domicilio – de la maquina de hilar al ordenador*. Ibidem ediciones: Madrid. 1998. p. 98.

Outro critério distintivo é a área do exercício de uma atividade em regime de teletrabalho, aos quais são voltadas para a área das telecomunicações, informática, seguros, marketing; com um pessoal qualificado e geralmente especializado. Já o trabalho no domicílio por muito tempo e analisando seu contexto histórico, foi relacionado aos trabalhadores com baixa qualificação, com destaque na área de calçado e roupas. Podemos ainda expor o requisito de subordinação entre ambos, visto que no trabalho no domicílio não existe um controle direto por parte do empregador na execução das atividades dos trabalhadores e sim um controle intermédio.

Já no teletrabalho domiciliário, com o uso de tecnologias, pode se realizar um controle em tempo real do trabalhador pelo empregador. No tocante ao requisito de subordinação há divergências doutrinárias. No nosso ponto de vista, nota-se presente um controle inicial por parte do empregador no trabalho no domicílio e um controle final do produto entregue, ou seja a subordinação na relação contratual. Mas é notório que o controle direto pelo empregador no teletrabalho domiciliário por intermédio das tecnologias é um fator diferenciador do trabalho no domicílio.

2.5.4 Modalidades de teletrabalho

Antes de abordarmos as modalidades de teletrabalho é importante mencionar a doutrina traz alguns critérios que definem o teletrabalho, quais sejam: o local de trabalho (como exemplo o trabalho domiciliário, móvel, tele-centros e transfronteiriço) e um segundo critério o qual é a forma em que o trabalhador está conectado á empresa, sendo distinguido por *online* e *offline*.

Passamos agora para a análise do critério de ligação com a empresa, o qual a doutrina define como *online* ou *offline*. No teletrabalho *online* é estabelecida uma ligação direta entre empregador e empregado, sendo notório o requisito de subordinação jurídica nesta forma de trabalho.

Já no trabalho *offline* essa ligação com o empregador não é constante. Em uma rápida análise, pode ser visto o teletrabalho *offline*, como uma forma de trabalho autónomo, visto que não tem uma conexão direta com a rede central da empresa, impossibilitando o controle direto por parte do empregador, e os riscos do trabalho, as ferramentas telemáticas pertencem ao trabalhador.

Nessa modalidade de teletrabalho (*offline*) o empregador orienta o seu empregado, informando as diretrizes a serem seguidas, e o empregado, por sua vez, ao finalizar o trabalho determinado, submete para o empregador, sem que haja a constante interferência ou contato com o empregador. Nesse sentido MARIA REGINA REDINHA, “o teletrabalhador, com base em instruções prévias, executa a tarefa determinada que, uma vez concluída, é colocada à disposição do beneficiário da prestação”⁷¹. Ou seja, o empregador deve fornecer as diretrizes a serem seguidas pelo trabalhador, orientando -o, quer seja pessoalmente ou não, uma vez realizado o trabalho, o mesmo é entregue ao empregador, sem que haja interferência na forma a qual foi realizada o trabalho.

Diante disto, levantamos a seguinte questão: Será possível enquadrar esta modalidade de trabalho como teletrabalho subordinado uma vez que a comunicação entre empregado e empregador é *offline*?

Inicialmente devemos observar que, para caracterizar teletrabalho, é indispensável o uso de forma intensiva das tecnologias. Ao nosso ver, esta situação não se qualifica como teletrabalho, mas se aproxima mais do trabalho no domicílio visto que, possuem características semelhantes, como: “a transmissão de ordens e a forma de trabalho (...) e não existe uma vigilância direta da prestação”⁷².

Contudo, para qualificar esta situação é importante uma análise casuística, a qual poderá resultar uma situação de trabalho subordinado no domicílio ou caso não esteja presente o requisito de subordinação jurídica, mas há dependência econômica, poderá ser enquadrado nos regime jurídico do trabalho parassubordinado⁷³.

⁷¹ REDINHA, Maria Regina. O teletrabalho. In: *Questões Laborais*, n.º 17. Ano VIII. Coimbra: Coimbra Editora. 2001, p. 99.

⁷² GALLARDO MOYA, Rosario. *El Viejo...*, p. 81.

⁷³ Sergio Pinto Martins conceitua parassubordinação como sinónimo de telessubordinação, isto é subordinação à distância dos empregados. Ver MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2001, p. 95.

Acrescenta CASSAR que parassubordinação é a nomenclatura dada pelo Direito italiano aos trabalhadores para as relações de coordenação que, embora executem trabalho pessoal, mediante pagamento, tem uma subordinação tenue, mais sublimine. CASSAR, Vólia Bonfin. *Direito do Trabalho*, Niterou: Impretus, 2007, p. 273.

Por sua vez, para NELSON MANRICH “o advento do teletrabalho traz perplexidade, caracterizando como prematuro o enquadramento do seu tipo, em face de sintomas de uma nova realidade. Compete ao jurista enquadrar, por aproximação, o novo tipo social, o que representa pressuposto da regulamentação normativa, estendendo-se, no caso, a tutela própria do trabalho de alguns autónomos, como se verifica, por exemplo, com os representantes comerciais, em cuja relação está presente a parassubordinação. Apesar dos pressupostos formais da autonomia, tal trabalho caracteriza pela continuidade e pessoalidade na sua prestação, o que integra na empresa que o coordena. Ou seja, apesar da autonomia, o trabalho é prestado com pessoalidade (embora passível a subcontratação, de forma contínua e sob a coordenação da empresa. Em consequência, há parassubordinação

O mesmo vale para o teletrabalho *online* unidirecional, visto que para nós e algumas doutrinas é indispensável que se caracterize uma relação de teletrabalho à “interatividade em tempo real “ entre o trabalhador e o empregador⁷⁴. Diante disso concluir-se que não se enquadram em noção de teletrabalho, a forma *online* unidirecional e *offline* porque, lhes faltam um dos requisitos essenciais⁷⁵.

2.6 Trilogia do teletrabalho

Frequentemente se confunde o teletrabalho subordinado e o teletrabalho exercido de forma independente. Para nosso estudo é de suma importância compreender estas diferentes formas de teletrabalho, para que assim possamos saber quais são os teletrabalhadores amparados pela legislação laboral. Sendo mais específicos , no âmbito colectivo, queremos saber se eles serão detentores ou não do direito à liberdade sindical e greve.

Adianta-se que não há um enquadramento jurídico único do teletrabalhador, podendo realizar sua atividade laboral de maneira subordinada, autónoma ou autónoma com dependência económica. Para o teletrabalho realizado de forma subordinada e privada aplica-se o Código do Trabalho ou o Estatuto dos Trabalhadores.

Para os teletrabalhadores autónomos aplicam-se as normas do Estatuto do Trabalhador Autónomo, previstas na Lei 20/2007, de 11 de julho³¹⁵³¹⁶ e do Código Civil Português. Essa modalidade de teletrabalho (*self- employed teleworker*), entende-se por aqueles teletrabalhadores, que executam seu trabalho com independência diante do credor, o qual não está sujeito ao seu poder disciplinar e de controle, sendo importante o resultado da

no teletrabalho, pois situa-se ele entre o trabalho subordinado e o trabalho autónomo, merecendo tal questão, maior aprofundamento”.

⁷⁴ P. MAGNO apud SERRANO OLIVARES, Raquel. Jurisdicción Competente y La Ley Aplicable Al Ciberempleo Transnacional: algunas propuestas sobre cómo afrontar el riesgo de “dumping social”. In: *Derecho social y nuevas tecnologías*. Cuadernos de Derecho Judicial. XV. Madrid: Consejo General del Poder Judicial. 2004, p. 222.

⁷⁵ Analisando detalhadamente concluirmos que o que difere o teletrabalho online unidirecional do offline está no veículo de transmissão da orientação ou da ordem , porem ambos os casos não existe conexão com o empregador por meios telematicos, sendo utilizados meios tradicionais de contato. Diante disso, entende-se que o que for aplicado para o teletrabalho offline vale para o teletrabalho online unidirecional. Desta forma ambas as modalidades não tratam de teletrabalho, visto que les faltam requisitos para isto. Ademais não se caracteriza teletrabalho a atividade realizada em centros de trabalho comunitário, em situações as quais a supervisão da atividade seja realizada in loco. supervisão do atividade do trabalhador seja feita in loco, visto que aqui se encontra critérios geograficos e estrategicos o que não se relaciona com a maneira e a função realizada pelo trabalhador. Por fim, caso haja a comunicação online unidirecional ou offline; ambos poderão configurar situação de trabalho com subordinação no domicílio ou de trabalho autónomo economicamente dependente, mas não poderão ser reputados como teletrabalho.

atividade , embora trabalhador não esteja inserido no quadro organizacional da empresa. Neste caso, para muitos a melhor forma de executarem seus trabalhos é por meio da realização de contrato de prestação de serviço (contrato de mandato ou de empreitada).

Ocorre que, como já visto existem outra categoria de trabalhadores, muito estudada pela doutrina, que merece uma atenção especial, que são os trabalhadores Autónomos economicamente dependente.

No direito italiano MARIA MADERA, explica que existem cinco diferentes formas de enquadramento jurídico para o teletrabalho⁷⁶, sendo que duas formas são subordinadas: o teletrabalhador subordinado propriamente dito e o teletrabalhador em domicílio. Já os demais se originam do trabalho independente e autónomo, que são: o trabalhador parassubordinado, o autónomo e o teleempreendedor. A proteção pelo Direito do Trabalho recai sob o teletrabalhador subordinado com tendência a decrescer no teletrabalhador parassubordinado, o qual é semi-tutelado pelo direito do trabalho e tende a desaparecer por completo no teletrabalhador autónomo⁷⁷.

Trata-se aqui de um regulamento intermédio ou misto de uma outra categoria de trabalhadores, aqueles que não são nem autónomos e nem subordinados. No caso do teletrabalhador que exerce seu trabalho no domicílio ou em lugar equiparado, aplica-se a Lei n 101/2009, de 8 de setembro, a qual dispõe sobre o trabalho intelectual e manual, em casos de situações equiparadas ao contrato de trabalho de acordo com o artigo 10 do Código do Trabalho.

Na realidade, a definição jurídica do teletrabalho não é totalmente pacífica, sendo que a possibilidade de aceitação da modalidade de teletrabalhador *parassubordinada* poderá ser uma ofensa ao princípio da igualdade, visto que três teletrabalhadores poderão desempenhar a mesma atividade, porém cada um aplica-se um regime jurídico diferente, sendo objeto de muitas divergências, como bem refere ESCUREDO RODRIGUES “ Na interpretação da norma jurídica há de se aprender a realidade e todas suas peculiaridades, com

⁷⁶ Acrescenta PAOLLO PIZZI que “as modalidades de execução da prestação de trabalho diferenciam caso a caso. Alguns teletrabalhadores exercem seu labor como se operassem na empresa. Outros se assemelham ao trabalhador a domicílio e outros se inserem na categoria dos parassubordinados restando inviável a reunião em uma única figura abstrata, dos vários tipos de teletrabalho”. PIZZI, Paolo, Brevi considerazioni sulla qualificazione giuridica Del telelavoro. In: *Revista Giuridica de Lavoro e della Previdenza Sociale*. [Italia]: Ediesse, Anno XL VIII, n. 2, trimestrale, Aprile/giugno 1997.

⁷⁷ MADERA, Maria. L’atipicità Del rapporto di telelavoro. In: *Lavoro e previdenza oggi*. Milano: LPO. Anno XXVI, n. 3 Marzo 1999.

espírito aberto de inovação, independência, e consciência de que o mundo é outro e o futuro é hoje⁷⁸”.

2.6.1 Teletrabalhador Subordinado

MENEZES CORDEIRO afirma que “o moderno Direito do Trabalho não é um Direito dos pobres ou dos desprotegidos: é um Direito dos trabalhadores subordinados”. Entretanto no contexto do teletrabalho acreditamos que esta afirmação poderá ser flexível, uma vez que comporta vários graus e diferentes sentidos que deverão ser analisado minuciosamente. Para FRANCISCO PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, a subordinação jurídica deverá ser entendida como um tipo e não como um conceito. O que reforça a ideia de flexibilidade que defendemos⁷⁹.

A doutrina não é pacífica sobre a subordinação como critério determinante para a existência de contrato de trabalho, diante disso, entendemos que as afirmações trazida pelos autores, deverão ser interpretadas de forma flexível ao tratarmos de teletrabalhadores, uma vez que a subordinação jurídica como critério decisivo para delimitar o conceito de trabalhador protegido pelo Direito do Trabalho, não é pacífica, a doutrina considera outros fatores para qualificação de uma relação de trabalho. Ao nosso ver existem outros critérios para qualificar uma relação de trabalho, como o critério de alienabilidade, no qual é admitido pelo legislador português na própria noção de contrato de trabalho, reconhecendo o conceito de subordinação “como um elemento derivado da alienabilidade da disponibilidade da força de trabalho”. Ou seja, significa dizer que estão abrangidos pelo Direito do trabalho os trabalhadores autónomos economicamente dependentes.

No âmbito do teletrabalho a subordinação jurídica pode ser prejudicada pela distância física entre empregador, mas não é sempre assim, visto que com a tecnologia ela se faz cada vez mais presente, sendo até mesmo continua e intensa. É nesse sentido que a jurisprudência portuguesa decidiu sobre o teletrabalho subordinado que “o legislador não deixou de exigir que, para que uma situação de facto pudesse integrar tal conceito jurídico, a prestação laboral fosse realizada com a tal subordinação jurídica”⁸⁰.

⁷⁸ ESCUDERO RODRIGUEZ, Ricardo. Teletrabajo..., p. 787 -793.

⁷⁹ Para mais desenvolvimentos, conferir DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco Pérez. El trabajo subordinado como tipo contractual. In: *Documentación Laboral*, n.º 39, 1993, p. 29 e ss.

⁸⁰ ACÓRDÃO DO TRC, de 21 de outubro de 2014 (SERRA LEITÃO).

Ademais, o legislador português regulamentou no Código do Trabalho apenas as relações de teletrabalho subordinado, no artigo 169.º, o qual dispõe sobre a necessidade do empregador de evitar o isolamento do trabalhador, estando este vinculado a um horário de trabalho, à execução da prestação em local definido previamente, de forma que exista um controle externo da prestação de serviços, o qual estará sujeito à disciplina do empregador e às ordens do mesmo.

NELSON MANNRICH define a “subordinação própria da era digital”⁸¹. Assim, nota-se no teletrabalho a presença da subordinação jurídica à distância por intermédio das novas tecnologias, sendo possível o controle contínuo por parte do empregador, possibilitando o exercício do seu poder de supervisão e autoridade. Encontra-se aí a chamada subordinação “VIRTUAL”⁸², a qual torna a distância um fator irrelevante no teletrabalho, uma vez que “a tecnologia configura-se como uma extensão da própria empresa”⁸³.

Acrescenta-se ainda que a subordinação submetida aos teletrabalhadores pode ser mais intensa que a realizada aos trabalhadores internos, diante da força e dos meios de vigilância à distância. Pertinente mencionar que, no tocante ao teletrabalho, realizado de forma habitual, a distância não é crucial para o controle do trabalho do empregado perante o empregador, uma vez que entende-se como extensão da própria empresa o uso da tecnologia como forma de controle e vigilância⁸⁴.

Os tipos de contrato de trabalho que poderão ser utilizados na modalidade de teletrabalho serão por tempo indeterminado, a termo resolutivo e o temporário. Em Portugal o mais utilizado é o contrato de trabalho sem termo, o qual será recorrido às outras modalidades contratuais apenas quando existirem todos os requisitos para sua celebração. Acrescenta-se que o teletrabalhador poderá estar em uma situação de pluriemprego; além de poder ter vínculos de emprego de natureza diferente. Todavia, o teletrabalho subordinado poderá ainda ser dividido em interno e externo, isso significa que, no primeiro caso trata-se

⁸¹ MANNRICH, Nelson. Tendências atuais relativas ao âmbito pessoal do direito do trabalho em Portugal, Espanha e Brasil. In: *Revista de Estudos Laborais*, Lisboa, ano 7, n.º 1 (2008), p.163 e 164.

⁸² A expressão “subordinação virtual” foi utilizada há muito por JEAN-EMMANUEL RAY. RAY, Jean-Emmanuel. *Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination*. Droit Social. 1992, p. 531.

⁸³ MARCELLO MAÑAS, Christian. A Externalização da Atividade Produtiva: o Impacto do Teletrabalho na Nova Ordem Socioeconómica. In: *Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná*. Curitiba: Síntese, volume 39, 2003, p. 127.

⁸⁴ MARCELLO MAÑAS, Christian. A Externalização da Atividade Produtiva: o Impacto do Teletrabalho na Nova Ordem Socioeconómica. In: *Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná*. Curitiba: Síntese, volume 39, 2003, p. 127.

de um teletrabalhador em regime de novação contratual⁸⁵, já a outra trata-se de um contrato de prestação subordinada de teletrabalho.

2.6.2 Teletrabalho autónomo

Em suma, a principal diferenciação entre o teletrabalho autónomo e subordinado era a distinção entre prestação de trabalho e prestação de serviço. Porém a doutrina e a jurisprudência europeia vêm cada vez mais aprofundando e estudando a temática, ampliando a diferenciação entre o contrato de trabalho e o de prestação de serviços. É notório que o trabalhador autónomo é mais vulnerável e merece maior proteção, o que seria irrelevante caso os teletrabalhadores autónomos tivessem a mesma proteção ou maior do que o trabalhador subordinado juridicamente.

Nas palavras de MARIA MADERA⁸⁶ “A categoria de teletrabalho autónomo pode revelar um terreno fértil de subtutela e inaplicabilidade das garantias normativas. Nessa modalidade de trabalho, eminentemente intelectual – técnico e informal , há um certo grau de autonomia organizativa quanto ao local e horário de trabalho e não exige a presença física do empregado. Logo é possível simular uma relação de autonomia plena para encobrir uma relação de trabalho por conta alheia, pois existe uma zona indeterminada , uma fronteira cinzenta de difícil demarcação.”

Em Portugal a legislação estabelece a presunção da existência de contrato de trabalho (*iuris tantum*), o que facilita a prova da existência de uma relação de trabalho. Já os tribunais espanhóis e portugueses recorrem aos indícios de dependência, mas vale salientar que o método indiciário vem sendo melhorado, porém as dificuldades de caracterização e qualificação de contrato de trabalho continuam existindo, visto que a diferenciação de trabalho subordinado e autónomo, devido as novas modalidades de trabalho, é cada vez mais complexa, tendo em vista às inúmeras estratégias de flexibilidade utilizadas pelos empregadores. Nas palavras de ESCUDERO RODRIGUES “será preciso, em cada caso, contempla-los dentro de um conjunto mais amplo, e possivelmente mais complexo, de dados fáticos que ajudem a caracterizar com acerto a controvertida natureza jurídica que une as partes”⁸⁷.

Analisando o teletrabalho subordinado, devemos considerar o exercício da atividade de forma habitual e fora das instalações da empresa. Os instrumentos de trabalhado poderão

⁸⁵ Neste sentido, STSJ DE MADRID, de 24 de novembro de 2009.

⁸⁶ MADERA, Maria. L'atipicità Del rapporto di telelavoro. In: *Lavoro e previdenza oggi*. Milano: LPO. Anno XXVI, n. 3 Marzo 1999.

⁸⁷ ESCUDERO RODRIGUEZ, Rircardo. Teletrabajo..., p. 800.

ser de propriedade do trabalhador e não é necessário um horário determinado para o trabalho.

Tomando esses pontos como requisitos para caracterização de um contrato de teletrabalho, devemos levar em conta que, ao nosso ver, alguns critérios poderão ser decisivos para tanto, e outros não, como por exemplo, o local onde a atividade é realizada. No caso do teletrabalho domiciliário o local é o próprio domicílio do trabalhador. Outro requisito que já não tem tanta importância e relevância seria o da propriedade dos instrumentos de trabalho, neste caso, seria irrelevante para caracterizar a existência de contrato de trabalho.

Todavia, no que desrespeita ao tempo de trabalho, o teletrabalho subordinado requer uma alteração do controle do tempo de trabalho para o controle dos resultados.

Conclui-se que o teletrabalhador autônomo, é aquele que trabalha por conta própria, assumindo para si os riscos de sua atividade, com a obrigação dos resultados ao cliente da sua atividade, o qual apenas recebe sua remuneração após a entrega do resultado, por meio de recibo correspondente ao pagamento realizado pela atividade prestada. Nessa modalidade de teletrabalho o mesmo possui a liberdade de trabalhar no local e da forma que desejar sem que haja nenhuma interferência do cliente, o que importa neste caso é apenas o resultado do trabalho conforme acordado entre as partes⁸⁸.

Em outras palavras o teletrabalhador autônomo é aquele que realiza seu trabalho descentrado e individual, chamado de *offline*, ou seja sem estar conectado com a empresa ou com o cliente através dos meios telemáticos, assim não existe relação de trabalho caso o teletrabalhador escolha seu programa informativo, se as ferramentas de trabalho e o *Know how* de software são de propriedade do teletrabalhador.

2.6.3 Teletrabalhador autônomo economicamente dependente

O teletrabalhador autônomo economicamente dependente é aquele denominado pela doutrina como teletrabalhador parassubordinado, considerado como autônomo porém em estado de dependência econômica do empregador ou cliente. Como já foi estudado a origem da palavra é italiana, e possui o intuito de garantir a proteção a essa modalidade de

⁸⁸ Como expressa BATALHA, Antonio Lopes. *A Alienabilidade...*, p. 178. “(...) é trabalhador por conta alheia aquele que trabalha para um empregador e não para o mercado”. “Por sua vez, o teletrabalhador subordinado exerce a sua atividade por conta de outrem e de forma subordinada, estando à disposição da sua entidade empregadora; não assume os riscos da atividade empresarial, esses sim assumidos pelo empregador, não trabalhando diretamente para o mercado”.

Na mesma senda, MANNRICH, Nelson. *Tendências atuais...*, p. 164.

trabalhadores de forma semelhante ao dos trabalhadores subordinados.

Neste caso, para que exista proteção jurídica desses trabalhadores pelo Direito do trabalho, se faz necessário obrigatoriamente a condição de dependência, o que é um conceito indeterminado mas sua existência é determinada para qualificação jurídica desses trabalhadores.

O conceito de dependência económica deverá ser interpretado não somente no âmbito financeiro mas sim no resultado final de sua atividade, deverá existir o fator de exclusividade ou monopólio do produto . Nesse sentido explica JESÚS CRUZ VILLALÓN “o trabalhador não tem, neste caso, uma carteira indeterminada de clientes, não contacta diretamente com o mercado, antes vê a sua atividade absorvida pelo sujeito contratante, integrando-se, assim, num processo produtivo alheio”⁸⁹. Verificamos aqui que o teletrabalho parassubordinado é aquele realizado pessoalmente, habitual, realizado a um empregador, sem subordinação jurídica, mas com a existência de um controle do início ao final do trabalho e em situação de dependência económica.

2.6.4 A diferença entre o Teletrabalhador alheio do teletrabalhador por conta própria

Como já vimos, o teletrabalho define-se como uma atividade prestada à distância e fora da empresa, por meio de novas tecnologias e de forma habitual. Porém esta definição possui uma carga negativa no Direito laboral se analisarmos a origem histórica do trabalho no domicílio ou pela parassubordinação e autónoma, o que nos remete a uma vulnerabilidade do trabalhador, o qual merece uma maior proteção do Direito laboral. Historicamente temos como trabalho por conta alheia aquele que era realizado dentro de uma fábrica com os meios de produção do empregador, em um posto de trabalho fixo e com a carga horária definida, já o trabalhador autónomo era aquele o qual trabalhada externamente e por conta própria.

Porém atualmente a realidade é claramente outra. Para António Lopes Batalha o que caracteriza um trabalhador por conta alheia é a alienabilidade na atividade produtiva (alienabilidade dos meios de produção. Alienabilidade da força de trabalho e alienabilidade

⁸⁹ CRUZ VILLALÓN, Jesús. El Proceso Evolutivo de Delimitación del Trabajo Subordinado. In: *Trabajo Subordinado y Trabajo Autónomo en Delimitación de fronteras del Derecho del Trabajo*. Estudios en Homenaje al Professor José Cabrera Bazán. Edición preparada por Jesús Cruz Villalón. Colección Andaluza de Relaciones Laborales. Vol. II. Madrid: Technos. 1999, p. 174 .

nos frutos) e, sobretudo, como adverte ALARCON CARACUEL, a alienabilidade no mercado (alienabilidade na “utilidade patrimonial” e alienabilidade nos “riscos”), por desvirtualização ou “externização” daquela⁹⁰.

Nesse sentido, o teletrabalho por conta alheia é aquele em que realiza-se a atividade laboral à distância para um empregador com o uso de novas tecnologias, exercendo sua atividade alheia aos resultados, clientes e ao mercado, com sua retribuição paga geralmente mensal, em contrapartida da alienabilidade da sua força de trabalho.

Em contrário sensu o teletrabalhador por conta própria, possui uma auto-organização, sendo o é detentor dos seus meios de produção, sem controle de carga horária de trabalho, e é detentor também dos frutos da sua atividade. Mas, conseqüentemente assume os riscos inerentes a essa atividade, e é remunerado quando apresenta os resultados de seu trabalho e recebendo um valor correspondente aos seus honorários.

Diante disso, o que diferencia o teletrabalho por conta alheia do teletrabalho por conta própria é a ligação ou não com os frutos e com o mercado. Se observarmos que o trabalho é realizado com previas diretivas de execução e com o controle pelo empregador o qual é o detentor da titularidade da produção e dos riscos do mercado e desde que presente a habitualidade e pessoalidade, independentemente de subordinação, neste caso estamos presente a um caso de trabalhador por conta alheia.

Nesse contexto completa ANTONIO LOPES BATALHA que, esta forma de ver o trabalho por conta alheia é o resultado da aplicação das novas tecnologias ao trabalho e que se assemelha à denominada “parassubordinação”⁹¹ em que a continuidade, a coordenação, a pessoalidade e a ligação funcional entre o trabalhador e a empresa são os seus requisitos essenciais. Completa ainda dizendo que, a parassubordinação nada mais é que a subordinação jurídica mitigada. Isto se nota pela substituição da empresa hierarquizada e centralizada pelas novas tecnologias e nova gestão⁹².

Por fim, conclui-se que a diferença entre o teletrabalho por conta própria e o por conta alheia está basicamente em saber de quem pertence os frutos, quem é beneficiado pelo resultado e quem assume o risco da atividade, sendo irrelevante a organização do lugar ou do

⁹⁰ BATALHA, Antonio Lopes. *A Alienabilidade...*, p. 284.

⁹¹ A “parassubordinação” é uma consequência da desvirtualização da subordinação jurídica, produto da externalização e descentralização produtiva e uma solução para a sua existência. É um “meio termo” da subordinação jurídica. Vide GALLARDO MOYA, Ricardo. *El Viejo...*, p 74 e 75.

⁹² BATALHA, Antonio Lopes. *A Alienabilidade...*, p. 289.

tempo.

2.6.5 O Acordo Quadro Europeu sobre teletrabalho

Com intuito de melhorar as condições de Vida e Trabalho, foi assinado a 16 de Julho de 2002 o Acordo Quadro sobre Teletrabalho em Bruxelas. O acordo definiu legalmente a modalidade do teletrabalho e a definição apresentada consiste em: *“Una forma de organización de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular (y) se entiende por teletrabajador toda persona que efectúa teletrabajo según la definición anterior.”*

Trata-se portanto, de um trabalho que poderia ser realizado da mesma forma dentro da empresa, porém as novas tecnologias permitem que seja realizado o mesmo fora desta. Sabe-se que o teletrabalhador possui os mesmos direitos e obrigações que o trabalhador interno, o que é reconhecido no ponto 4 do Acordo⁹³.

O acordo Quadro Europeu sobre teletrabalho foi de grande importância para os teletrabalhadores pois, foi a primeira legislação europeia que tratou da maioria das matérias sobre o teletrabalho. O artigo 139.º do Tratado menciona o teletrabalho como uma actividade externa e descentralizada, a qual poderia ser exercida dentro da empresa, sendo de competência do teletrabalhador organizar seu tempo de trabalho, mas que tenha os resultados equivalentes ao de um trabalhador interno.

Algumas matérias fixadas pelo Acordo serão destacadas aqui, como o carácter voluntário e reversibilidade da prestação, ou seja, tanto o trabalhador ou o empregador podem voluntariamente solicitar a utilização da modalidade de teletrabalho, e ambos podem solicitar a alteração desta situação para a modalidade de trabalho interno ou *vice versa*.

Outra matéria é o dever de informação, que é determinado no Acordo. Deve ser informado por escrito ao teletrabalhador da Directiva 91/533/CEE, de 14-10 é direito do teletrabalhador a protecção de dados e o respeito pela vida privada, cabendo ao teletrabalhador

⁹³ Condiciones de empleo: “En lo que afecta a las condiciones de empleo, los teletrabajadores se benefician de los mismos derechos, garantizados por la legislación y los convenios colectivos aplicables que los trabajadores comparables que trabajan em los locales de la empresa”.

os deveres de zelo, confidencialidade e não concorrência⁹⁴. O Acordo prevê ainda ao teletrabalhador que ele possa administrar o seu tempo de trabalho, porém a jornada e os resultados são em tudo idênticos ao trabalhador interno da empresa⁹⁵.

No que desrespeita aos equipamentos de trabalho, eles podem pertencer ao teletrabalhador quanto o empregador. Já a formação e a carreira profissional dos teletrabalhadores são as mesmas dos trabalhadores internos, porém devido a situação diferente de trabalho, o teletrabalhador possui o direito a uma formação e preparação iniciais para que se utilizem os equipamentos necessários para realização de suas atividades.

⁹⁴ ESCUDERO RODRIGUEZ, Ricardo. Teletrabajo..., p. 834 e 835.

⁹⁵ Artigo 9.º Acordo: “la carga de trabajo y los criterios de resultados del teletrabajador son equivalentes a los de los trabajadores comparables em los locales de la empresa”.

CAPÍTULO 3 – A POSSIBILIDADE DA EXTENSÃO DO DIREITO À GREVE E A LIBERDADE SINDICAL AOS TRABALHADORES AUTÓNOMOS ECONOMICAMENTE DEPENDENTES (EM ESPECIAL AO TELETRABALHADOR E O TRABALHADOR NO DOMICÍLIO)

Não há muita controvérsia que os teletrabalhadores subordinados tem seus direitos coletivos assegurados, nesse sentido dispõe o Quadro Europeu sobre teletrabalho em seu artigo 11.º que: os direitos coletivos dos teletrabalhadores são os mesmos concedidos aos trabalhadores internos. Porém sabe-se que na prática alguns desses direitos podem ser prejudicados pela forma especial de trabalho, quais sejam, o isolamento e o trabalho externo. No ordenamento jurídico português, e no Quadro Europeu⁹⁶ sobre teletrabalho, são direitos coletivos dos teletrabalhadores: liberdade sindical, negociação coletiva, direito à greve e a proibição do lock-out e as comissões dos trabalhadores⁹⁷.

No tocante ao direito à liberdade sindical está previsto no artigo 55, capítulo III, título II, parte I da CRP, direito que este constitui uma série de direitos necessários para a defesa e a promoção dos interesses dos trabalhadores. No que desrespeita o teletrabalho, por tratar-se de uma atividade à distância e externa, é ainda mais notória a importância da liberdade sindical, em sua forma individual e coletiva. A liberdade sindical individual garante o direito de fundar sindicatos sem a necessidade de prévia autorização, bem como o direito de suspendê-los, de eleger livremente seus representantes e o direito ao livre exercício da atividade sindical.

À liberdade sindical coletiva, concede o direito das associações sindicais de redação

⁹⁶ Ao analisarmos a forma o qual foi planejado os direitos coletivos, pensa-se na organização concentrada e hierarquizada de uma empresa, o que é o oposto do teletrabalho, devido ao seu caráter externo e descentralizado, em especial as modalidades *one way* e *offline*.

⁹⁷ Artigo 54.º. Comissões de trabalhadores 1. É direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa. 2. Os trabalhadores deliberam a constituição, aprovam os estatutos e elegem, por voto direto e secreto, os membros das comissões de trabalhadores. 3. Podem ser criadas comissões coordenadoras para melhor intervenção na reestruturação económica e por forma a garantir os interesses dos trabalhadores. 4. Os membros das comissões gozam da proteção legal reconhecida aos delegados sindicais. 5. Constituem direitos das comissões de trabalhadores: a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade; b) Exercer o controlo de gestão nas empresas; c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho; d) Participar na elaboração da legislação do trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o respetivo sector; e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa; f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais de empresas pertencentes ao Estado ou a outras entidades públicas, nos termos da lei.

dos seus estatutos e regulamentos, direito a organizar sua administração interna e atividades, além do direito de formular o programa em que atuará; a liberdade de constituir constituir federações, confederações e organizações internacionais, e também o direito de filiar-se ou desfiliar das mesmas; o direito de negociação coletiva na empresa, integração dos trabalhadores em comissões, resolver conflitos coletivos, exercício à greve e a proibição de extinção, salvo algumas exceções.

O teletrabalhador é detentor ainda, do direito de exercer ação sindical no tele -centro ou onde ele esteja trabalhando, podendo também reunir-se ou se informar com o sindicato por meio das novas tecnologias . Acrescenta-se que no caso de teletrabalhador delegado sindical ou pessoal, possui os mesmos direitos do dirigente sindical ou membro do comité dos trabalhadores. Contudo, não basta tão somente a garantia teórica desses direitos, se faz necessária a sua aplicabilidade pelos teletrabalhadores para que os mesmos possam realmente usufruí-los na prática.

Já o direito à greve dos teletrabalhadores subordinados, vale lembrar que como já vimos no primeiro capítulo, a greve é a suspensão unilateral pelo trabalhador do seu contrato de trabalho, com o intuito de resolução de conflito laboral de forma pacífica, não foi aceito pelo empregador, nas palavras de ROJO TORRECILLA, “ *es un instrumento valido para corregir las desigualdades sociales existentes em dichas sociedades*⁹⁸”.

Ademais, este direito possui um reforço pela Constituição da República Portuguesa: “é garantido” o direito à greve e é de competência dos trabalhadores definirem qual o âmbito de interesse defendido, não podendo ser limitado pela lei.

Nesse contexto a greve possui sua consequência imediata e direta, acrescenta ROJO TORRECILLA⁹⁹ que: “ *In cese colectivo y concertado del trabajo, total o parcial, dirección e de disciplina. Essa nossa definição de greve está também de acordo realiado por una colectividad de trabajadores para presionar a una contraparte em defensa de sus reivindicaciones.*”

Por seu turno, os teletrabalhadores possuem direito à greve, porém a problemática se encontra na forma com que a mesma será executada, devido às condições especiais dos teletrabalhadores, uma vez que o contato entre teletrabalhador e a organização sindical pode

⁹⁸ ROJO TORRECILLA, Eduardo. *El derecho de huelga: elementos para una reflexión*. Cristianisme i Justícia: Madrid. 1992, p. 18.

⁹⁹ ROJO TORRECILLA, Eduardo. *El derecho...*, p. 23.

ser menor, se levarmos em conta o distanciamento físico entre ambos, o que conseqüentemente diminui a hipótese de exercerem com efetividade seus direitos coletivos, uma vez que na prática, não é uma tarefa fácil de se concretizar, em especial ao direito à greve. Transcrevendo a opinião de MARIA REGINA REDINHA, “Ninguém ousará duvidar que ao teletrabalhador é reconhecido o direito de greve, mas poucos julgarão plausível ser o seu exercício frequente”. De fato é um desafio encontrado pelo direito coletivo, a efetivação de uma greve por parte dos teletrabalhadores, uma vez que eles encontram-se isolados e dispersos, o que dificulta a afinidade com os interesses do sindicato. Esse enfraquecimento do relacionamento entre o sindicato e o teletrabalhador, ocasiona uma menor chance de participação e exercício dos direitos coletivos, visto que “(...) o local de trabalho é circunstância que levanta um problema de aplicação do conceito de greve em sentido material e do seu exercício efetivo pelo trabalhador”, por força do conteúdo do artigo 7.1 do Real Decreto- Lei 17/1977, de 14 de março, que fala da cessação da atividade no centro de trabalho ou em qualquer das suas dependências.

Neste ponto que entra a estratégia dos sindicatos, os quais poderão utilizar-se da comunicação eletrônica, o que muitos sindicatos já fazem, fazendo uso dos instrumentos de trabalho como forma de acesso aos direitos coletivos dos teletrabalhadores. MERCADER UGUINA menciona a “possibilidade de um futuro Direito sindical virtual.”

Essa alternativa, possibilita que os teletrabalhadores possam participar nas reuniões por meio de videoconferência e se manter informado sobre os acontecimentos sindicais por meio de instrumentos eletrônicos de telecomunicação e informação. Atualmente existem diversas páginas nas redes sociais, por exemplo, criadas pelos sindicatos e pelas comissões de trabalhadores com o intuito de proporcionar informações a todos os interessados, independente de serem associados ou não.

É importante mencionar que o artigo 11.º do Acordo Quadro sobre Teletrabalho dispõe que no tocante aos direitos coletivos, os teletrabalhadores têm os mesmos direitos coletivos que o restante dos trabalhadores da empresa¹⁰⁰. Não sendo a distância obstáculo para a comunicação com os representantes dos trabalhadores, permanecem os mesmos direitos coletivos dos trabalhadores internos.

Porém é notório que o “isolamento” do teletrabalhador dificulta o exercício desses

¹⁰⁰ Artigo 11.º do Acordo Quadro sobre Teletrabalho.

direitos, Nesse sentido ESCUREDO RODRIGUEZ explica que *“el sindicalismo nació allí donde había una concentración de trabajadores, ahora nos encontramos ante un tipo de organización empresarial que vá em sentido contrario”*¹⁰¹.

Nesse sentido percebe-se que o teletrabalho em suas diversas modalidades, dificulta a representação coletiva, devido ao local móvel, ou domicílio, o que pode ser mais viável nos tele-centros. Por outro lado, a tecnologia possibilita o direito à reunião, possibilita também a formação de órgãos de representação coletiva e de delegados sindicais, tudo isso será possível de acordo com o empreendimento dos sindicatos que devem acompanhar a flexibilidade do direito laboral e adapta-lo às novas realizadas proporcionando ao teletrabalhador a garantia do exercício de seus direitos coletivos.

Contudo, resta-nos saber sobre as outras modalidades de teletrabalhadores, ou seja aqueles que desenvolvem sua atividade de forma autónoma e aqueles que exercem seu trabalho de maneira autónoma mas com dependência. Sendo assim, reiteramos que o teletrabalhador autónomo economicamente dependente é aquele denominado pela doutrina como teletrabalhador parassubordinado, considerado como autónomo porém em estado de dependência económica do empregador ou cliente.

Neste caso, para que existam proteção jurídica desses trabalhadores pelo Direito do trabalho, se faz necessário obrigatoriamente a condição de dependência, o que é um conceito indeterminado, mas sua existência é determinada pela qualificação jurídica desses trabalhadores. Diante disso, excluímos os trabalhadores independentes dos direitos coletivos, em especial, de greve e liberdade sindical previstos para os trabalhadores subordinados; uma vez que o conceito de dependência económica deverá ser critério indispensável para qualificação e proteção jurídica desses trabalhadores.

Diante disso, sabemos que o teletrabalho autónomo dependente se caracteriza como aquele realizado pessoalmente, habitual, destinado a um empregador, sem subordinação jurídica, mas com a existência de um controle do início ao final do trabalho e em situação de dependência económica.

Extrai-se daqui que o teletrabalho nessas condições é um exemplo da modalidade de trabalhadores autónomos economicamente dependentes, sendo assim, apresentaremos as razões, características e fundamentos que poderão ser utilizados para garantir os direitos

¹⁰¹ ESCUDERO RODRIGUEZ, Ricardo. Teletrabajo..., p. 841.

coletivos aos mesmos, em especial ao direito à greve e direito a liberdade sindical.

3.1 A extensão do princípio da liberdade sindical aos trabalhadores economicamente dependentes

Conforme já foi explicado no decorrer do estudo, o critério decisivo para delimitar o conceito de trabalhador como objeto do Direito do Trabalho é a subordinação jurídica, diante desse critério poderíamos em uma conclusão rápida entender que, os trabalhadores autônomos economicamente dependentes não são abrangidos pelo art. 55.º CRP, o qual consagra o princípio da liberdade sindical, não enquadrando no âmbito subjetivo da mesma e não sendo detentores também do direito à greve.

Após a análise dos conceitos e identificação do problema, será possível compreender melhor os fundamentos nos quais baseiam a doutrina para o reconhecimento dos trabalhadores autônomos aos direitos fundamentais de liberdade sindical, abrangida pelo artigo 55 da CRP.

Os trabalhadores autônomos economicamente dependentes, pelo fato de não possuírem subordinação jurídica, possuem apenas o direito de associação previsto art. 46.º CRP e das regras dos arts. 167.º e seguintes do CC.

Pelo que não nos parece plausível, tendo em vista a nota de dependência, tendemos por apresentar os fatores que permitem caracterizar os trabalhadores autônomos como trabalhadores para fins sindicais e conseqüentemente o reconhecimento da liberdade sindical aos trabalhadores autônomos dependentes economicamente como um direito fundamental, sem que haja distinção.

3.1.1 A extensão do direito de greve aos trabalhadores economicamente dependentes

No tocante à greve a doutrina que defende a delimitação da atuação do Direito do Trabalho aos trabalhadores subordinado, está cada vez mais perdendo a sua eficácia, uma vez que varias disputas laborais estão sendo traçadas por trabalhadores que não são subordinados juridicamente, mas se encontram num estado de dependência económica em relação ao beneficiário da sua atividade, o que é comum designar como: “greve”.

A greve tem como uma de suas características a desigualdade jurídica resultante de um contrato, que é manifestada principalmente pela subordinação encontrada o trabalhador em relação ao empregador.

Importante se faz compreender que a base da subordinação se encontra na

dependência económica, ou seja a aceitação da subordinação jurídica pelo direito é a partir da admissibilidade da dependência económica¹⁰². O que é o ponto chave para a compreensão do instituto da greve e sua extensão a categoria dos trabalhadores autónomos mas economicamente dependentes¹⁰³.

Na doutrina Italiana em uma análise superficial podemos acreditar que reconheceram-se os direitos coletivos aos trabalhadores autónomos, porém ao analisarmos a sentença nº 222, de 8 de Julho de 1995, e nº 171 de 1996, sobre uma possível greve de advogados, não qualificaram-se os interesses dessa classe como interesses sindicais, qualificados como um exercício de liberdade de associação, mas não ao direito à greve ou mesmo de liberdade sindical¹⁰⁴

Na França¹⁰⁵ e Itália têm -se registrados conflitos laborais promovidos e

¹⁰² REIS, João Carlos Simões dos. *Resolução extrajudicial...*, p. 95.

¹⁰³ REIS, João Carlos Simões dos. *Resolução extrajudicial...*, p. 81 e 82. “De acordo com os ordenamentos nacionais, nem sempre tem sido fácil à doutrina definir com clareza e inequivocamente a titularidade do direito de greve, a dificuldade deriva, entre outros factores, de a greve envolver sempre a conjugação entre a sua faceta colectiva e a sua faceta individual e, por causa disto, de o direito envolver uma estrutura complexa. O conteúdo do direito de greve desdobra-se, por seu turno, em vários direitos e facultades ao longo do processo em que o fenómeno se desenrola. Neste sentido, o que tomo”...difícil a resposta ao velho, polémico e recorrente problema da titularidade da greve”.

Nesse sentido ensina ainda Jorge Leite, “participa, na verdade, em diferentes momentos e dimensões uma pluralidade de sujeitos: os trabalhadores, as associações sindicais, as assembleias de trabalhadores, as comissões e os piquetes de greve, em termos e proporções variáveis com o correspondente ordenamento jurídico”. LEITE, Jorge. *Direito do Trabalho...*, p. 200.

Acrescenta ainda Joao Reis que “Não interessa ressucitar neste momento o vivo debate doutrinal em torno da titularidade do direito de greve, tal como ele tem sido perspectivado. Não porque ele seja irrelevante para o estudo, mas porque ele já é uma vexata questio, e por isso, não tem origem nem é um problema próprio das modernas sociedades pós industriais. Mas, mesmo na sua perspectiva tradicional, o problema da titularidade do reito de greve não é indiferente para o tema da composição dos conlitos colectivos do trabalho”.

¹⁰⁴ Referimos as sentenças n.º 222, de 8 de julho de 1975, e n.º 171 de 1996, relatadas por TOPO, Adriana. Tutela e rappresentanza degli interessi collettivi nel lavora autonomo. In: *LD/a*. N.º 2 primavera 1997, p. 203 e ss. Em sentido próximo, REIS, João Carlos Simões dos. *Resolução Extrajudicial...*, p. 84, acrescenta ainda que “não interessa ressucitar neste momento o vivo debate doutrinal em torno da titularidade do direito de greve, tal como ele tem sido perspectivado. Não porque ele seja irrelevante para o estudo, mas porque ele já é uma vexata questio, e por isso, não tem origem nem é um problema próprio das modernas sociedades pós industriais. Mas, mesmo na sua perspectiva tradicional, o problema da titularidade do reito de greve não é indiferente para o tema da composição dos conlitos colectivos do trabalho”.

¹⁰⁵ A questão da greve dos trabalhadores independentes é quase totalmente ignorada pelos juristas franceses. Um dos poucos autores que viram o surgimento de uma lei trabalhista não assalariada desde muito cedo recusou-se a permitir que uma greve fosse convocada: em sua opinião, "o direito de greve pressupõe um estado de subordinação legal; a recusa colectiva do trabalho leva o empregador a perder dinheiro e, assim, revela-se um meio eficaz de pressão, nada do género para os trabalhadores independentes". E para concluir que “a greve deve limitar-se às relações de trabalho subordinadas”. LYON-CAEN, Gérard. Le droit du travail non salarié. In: *Sirey*, 1990, n.º149, p. 139.

Esta opinião está perfeitamente de acordo com a análise tradicional, que considera a greve uma violação legal das obrigações contratuais do trabalhador assalariado. Mas não passou desde que os funcionários públicos receberam o direito de greve que não pode fazer parte de uma análise contratual e que não tem nem o objeto nem o efeito de "fazer com que o dinheiro seja perdido?" O empregador? “Há muito tempo atrás, de fato, que a greve além do âmbito de um contrato de trabalho, e se o direito de greve foi estendido para apenas uma categoria de

desenvolvidos por certas categorias de trabalhadores autónomos, como por exemplo, por camionistas de transporte rodoviário, advogados e profissionais liberais de saúde. O que no essencial tem caracterizado estes conflitos é serem desencadeados por trabalhadores autónomos em setores de actividade sujeitos às novas formas de organização de trabalho, onde predomina a disciplina imposta por redes de produção de bens ou de serviços ou então em setores públicos fornecedores de bens essenciais dependentes das atividades de profissionais liberais de saúde¹⁰⁶.

A dúvida que nos surge é: Os autónomos portanto, ao paralisarem sua atividade estão exercendo o direito à greve?

Para a maior parte da doutrina a resposta é negativa, porque o direito à greve pertence apenas e exclusivamente aos trabalhadores subordinados. De acordo com M.R.P Ramalho, a resposta é negativa, argumentando que o reconhecimento do direito de greve é exclusivo dos trabalhadores subordinados, consequentemente excluindo os trabalhadores autónomos para os efeitos do art 57.º da CRP. O que não os impede de protestarem e desencadearem conflitos coletivos¹⁰⁷.

Para nosso estudo a questão é de notória complexidade, uma vez que se conclua pela possibilidade do exercício legal do direito de greve a algumas categorias de trabalhadores autónomos, significa dizer que a definição de conflito coletivo deverá consequentemente ser ampliada e o campo de delimitação do Direito do Trabalho.

A doutrina italiana foi um pouco além das demais nesta questão. A Constituição italiana reconheceu o direito à greve dos trabalhadores em seu artigo 40º. Entretanto foi após um longo prazo que ocorreu uma intervenção legislativa para regulamentar a greve. O ponto que mais nos interessa foi a alteração legislativa proporcionada pela lei n.º 83/2000, a qual trouxe a aplicabilidade do regime da lei de greve a paralisação concertada de atividades desempenhadas por trabalhadores autónomos, profissionais liberais e dos pequenos empresários, objetivando pressionarem para obter reivindicações profissionais.

trabalhadores não assalariados (funcionários), a prática As greves tornaram-se comuns entre os trabalhadores independentes. O fenómeno é explicado pelas novas formas de organização do trabalho que submetem muitas delas às disciplinas de uma rede de produção ou de serviços.” SUPIOT, Alain. Les nouveaux visages de la subordination. In: *Droit social*. 2000, p. 131. É o caso de grandes setores da economia de mercado (transporte, distribuição), mas também de áreas inteiras de serviços públicos, cujo funcionamento é baseado na atividade de trabalhadores independentes (advogados, profissionais de saúde) ou voluntários (magistrados não estatais).

¹⁰⁶ SUPIOT, Alain. *Revister...*, p. 694.

¹⁰⁷ Para uma melhor análise, RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Lei da Greve Anotada*, Lex: Lisboa, p. 13-14.

Aparentemente tal alteração possibilitou o direito à greve aos trabalhadores autônomos, porém não foi exatamente o que ocorreu, visto que o Tribunal Constitucional italiano ao julgar uma “greve” de advogados, a qualificou como o direito ao exercício da liberdade de associação e não ao direito de greve e nem da liberdade sindical¹⁰⁸.

Por outro lado, a doutrina defende a possibilidade do reconhecimento ao direito à greve dos trabalhadores “parassubordinados”, “reconhecendo a titularidade do direito de greve, entendido como direito de “suspender” a relação àquele núcleo de trabalhadores autônomos que operam de modo continuado, coordenado, e de forma prevalecente pessoal...”¹⁰⁹. Em outras palavras, a doutrina conclui que se faz necessária a aplicabilidade do critério da dependência econômica e não mais o da dependência jurídica, o que nos parece ter aderido a posição do reconhecimento da categoria de trabalhadores autônomos, dos profissionais liberais e dos pequenos empresários o direito de greve.

Porém, por mais que nos pareça um argumento forte para a adesão à nossa tese de reconhecimento do direito à greve a esses trabalhadores, não é um critério decisivo para alguns doutrinadores italianos. Sendo que, a jurisprudência sustenta a distinção entre as greves (ações ingressadas por trabalhadores subordinados) e o direito à liberdade de associação (ações ingressadas por trabalhadores autônomos). O que se pode concluir é a inegável existência do direito de reconhecimento da existência de um conflito coletivo, independentemente de sua qualificação legal.

Na França o Acórdão da *Cour de Cassation* se deparou com a classificação de uma ação coletiva de médicos que não paralisaram o trabalho porém se negaram a pagar suas dívidas à Ordem dos Médicos. A *Cour de Cassation* decidiu que no caso de ausência de uma cessação concertada de trabalho, não há que se falar em greve. Diante disso, foi negado aos médicos liberais o direito de existência de uma greve por faltar um elemento constitutivo da mesma, qual seja, a paralisação do trabalho. Entretanto, para nossa problemática, a questão debatida não é elucidativa, visto que aqui debateu-se sobre o que é greve e não discutiu a questão sobre o reconhecimento do direito da mesma aos trabalhadores independentes¹¹⁰.

Para os Constitucionalistas G. Canotilho e V. Moreira o direito à greve trata-se de um direito de “todos os trabalhadores e apenas dos trabalhadores”, para eles o direito

¹⁰⁸ Sentença n. 222, de 8 de Julho de 1975, e n.º 171, de 1996, relatadas por TOPO, Adriana. Tutela e rappresentanza..., p. 203 e ss.

¹⁰⁹ TOPO, Adriana. Tutela e rappresentanza..., p. 210.

¹¹⁰ Ac. de 15 de Janeiro de 1991, citado por SUPLOT, Alain. Revisiter..., p. 695, nota 69.

constitucional à greve não pertence aos trabalhadores autónomos, entretanto a lei não proíbe que lhes sejam reconhecido o seu direito de luta semelhante à greve.

Nota-se que os autores questionam de maneira pertinente, a possibilidade legal de “consentir ou reconhecer a licitude de uma paralisação colectiva e concertada ... de agentes profissionais ou económicos, como forma social ou político”¹¹¹. Todavia os autores concluem que “este protesto caberá seguramente no âmbito de liberdade de expressão de profissão e manifestação, mas que não se enquadra legalmente ao âmbito normativo de greve”¹¹².

Em outras palavras, os constitucionalistas explicam que os trabalhadores independentes não possuem o direito constitucional de greve, mas possuem o direito do reconhecimento de uma luta semelhante à greve¹¹³. À luz dos fundamentos citados, conclui-se que, independente da titularidade do direito à greve é de se destacar que existe um direito ao conflito coletivo reconhecido aos trabalhadores independentes, seja ele o direito na liberdade de associação ou à greve, sendo inquestionável sua existência independentemente de sua denominação ou qualificação jurídica.

3.2 Subordinação Jurídica como Critério (em crise) de Definição de Trabalhador para fins de Liberdade Sindical e greve

Para efeitos sindicais, o CT não traz nenhuma definição concreta sobre a definição de trabalhador. Diante disso, a doutrina insiste no posicionamento de que trabalhador é aquele que possui subordinação jurídica.

Segundo a noção extraída do DL nº 215-B de 1975, diploma que regulava o exercício da liberdade sindical por parte dos trabalhadores se extraía de forma clara que para fins sindicais o trabalhador era identificado como aquele subordinado, senão vejamos o Art. 2.º: “Para efeitos do presente diploma, entende-se por: a) Trabalhador - aquele que, mediante retribuição, presta a sua atividade a outra pessoa sob direção desta”.

Nesse contexto a ideia de trabalhador era nitidamente voltada à noção de contrato de trabalho retirada do artigo 11 do CT. de forma implícita ficava entendido que o trabalhador

¹¹¹ CANOTILHO, J. G; MOREIRA, Vital. *Constituição da Republica Portuguesa Anotada...*, p. 751.

¹¹² CANOTILHO, J. G; MOREIRA, Vital. *Constituição da Republica Portuguesa Anotada...*, p. 752.

¹¹³ Para João Reis é duvidoso que esta forma de protesto social e politico possa ser submetida ao regime da greve, embora já se lhes afigure licito que ela se enquadra no exercicio de uma liberdade constitucional, não devendo esta, porem ser assimilável à liberdade sindical.

era aquele o qual exercia sua atividade “ sob autoridade de outrem”.

Esse paralelismo entre trabalhador e contrato de trabalho aparentemente era indiscutível, entretanto a própria Lei sindical admitia a categoria de trabalhador no tocante a quem não fosse titular de um contrato de trabalho, conforme o artigo 16, nº 3, transcrito a seguir: “ Pode manter a qualidade de sócio de um sindicato o trabalhador que deixe de exercer a sua atividade mas não passe a exercer outra não representada pelo mesmo sindicato ou não perca a condição de assalariado.” Em uma leitura conjunta de ambos os artigos, é possível não admitir como sólida a definição de trabalhador para efeitos sindicais, como apenas aquele que possui com contrato de trabalho.

Diante dessa ausência de definição legal, a doutrina majoritária defende que o conceito de trabalhador deve ser voltado ao conceito de subordinação jurídica, entretanto admitindo a possibilidade de um conceito mais amplo.

Assim, explica Maria Palma Ramalho, que “O direito do trabalho não se ocupa de toda e qualquer atividade humana produtiva...”, “mas apenas da modalidade de atividade laborativa prestada a título oneroso, cujo prestador se encontre numa posição de dependência ou de subordinação em relação ao credor”¹¹⁴. Entretanto a autora não descarta as outras acepções de trabalho, deixando evidente que o trabalhador subordinado é o centro de todo o direito do trabalho, porém explica que a acepção jurídica , ou seja, aquela na qual o trabalho é uma atividade humana desenvolvida para satisfação de necessidade de outrem, não é suficiente para o fixar como objeto do direito do trabalho, ao acrescentar que “ as dimensões não jurídicas do fenómeno trabalho não deixam de ser tidas em consideração pelo direito, quando regula as matérias laborais”¹¹⁵.

Ademais, a autora admite que a própria Constituição frequentemente pondera a concepção de trabalho que não seja a jurídica, e concepções económicas que aparecem na figura dos contratos equiparados, os quais serão analisados em momento oportuno.

Neste mesmo sentido caminha o posicionamento de M. Cordeiro, visto que o autor sustenta que o direito do trabalho deve ter uma visão jurídica do termo trabalhador, e não a sociológica ou económica e política. Entretanto o mesmo menciona que “A Constituição

¹¹⁴ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Direito do Trabalho...*, p. 21.

¹¹⁵ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Direito do Trabalho...*, p. 44. A autora define a acepção moral e filosofica do fenomeno trabalho, como sendo o trabalho um meio de realização espeiritual e de promoção humana, na acepção economica, é um fator de produção, na acepção sociologica, é visto como uma fonte proficua de relações e de conflitos sociais.

acrescenta a terminologia de trabalhador em acepções não técnicas, o qual sabiamente conclui que a análise deve ser realizada indiscutivelmente caso a caso”, conseqüentemente admitindo outras acepções do conceito de trabalhador¹¹⁶.

Com efeito, a doutrina insiste na visão restrita à acepção técnico-jurídica do fenómeno “trabalhador” e discute a admissão pela legislação das demais acepções, possibilitando a extensão e flexibilização do conceito fechado que prevalecia do trabalhador subordinado, o que pode ser observado no âmbito subjetivo da liberdade sindical em situações específicas.

3.3 A inoperacionalidade da subordinação como critério de definição de trabalhador para fins de liberdade sindical

Na atualidade, se faz necessário uma análise e reflexão sobre o fenómeno da crise de adaptação do direito do trabalho clássico, e o modelo tradicional de relações industriais, quando pelas questões sociais, se fez necessário proteger os trabalhadores, que eram tidos como a parte mais fraca da relação do trabalho, sendo eles identificados, por executarem seus trabalhos de forma subordinada, estando sujeitos a um estado de dependência pessoal perante o credor da atividade, o qual o trabalhador fica submisso a determinação do empregador sobre a forma e organização de seu trabalho, sendo o trabalho caracterizado por, produção em massa, especialização das tarefas e atribuições em uma organização hierárquica e coletiva de trabalho.

Nesse sentido é o relatório elaborado pelo Grupo de Peritos, coordenado por A. Supiot, Trabajo y empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa. Informe para la Comisión Europea, explica que, no modelo clássico a relevância é voltada para os contratos de trabalho - por conta alheia com jornada completa, sem prazo final, estandardizados fundados em um intercâmbio entre um elevado nível de subordinação e de controle disciplinar pelo empresário e um elevado nível de estabilidade e de compensações em prestações sociais e garantias para o trabalhador¹¹⁷”.

Ocorre que, atualmente no contexto empresarial, esse conceito de subordinação já não é tão sólido, como na época “fordista”, a qual era fácil identificar o trabalhador subordinado, pelo modelo industrial daquela época, sendo o típico operário que possuiu

¹¹⁶ REIS, João Carlos Simões do. *Resolução Extrajudicial...*

¹¹⁷ SUPIOT, Alain; et al. *Transformações do Trabalho e Futuro do Direito do Trabalho na Europa*. Coimbra Editora: Coimbra, 2003.

apenas um “patrão”.

Entretanto, no modelo atual é fácil notar que essas disposições de regulação social e económica de trabalho venha se enfraquecendo cada vez mais, o que se pode ver com as modificações realizadas constantemente pelo Direito do Trabalho. Exemplos claros dessas adaptações foram as alterações no mundo laboral, como a influência do aumento do nível de competitividade e qualificação com o aumento da autonomia profissional dos trabalhadores, da competição dos mercados, o trabalho manual é substituído cada vez mais pelo trabalho intelectual, e o trabalho presencial, cada vez mais é substituído pelo trabalho à distância, além do surgimento da figura do trabalhador dependente economicamente, o qual cada vez mais se aproxima com a dependência do trabalhador subordinado, conseqüentemente altera-se a aplicação do conceito tradicional de subordinação para uma visão mais ampla, que acompanha a dinâmica e evolução do mundo laboral.

Nesse sentido menciona Palomeque que “situação económica e social descrita exige a aplicação de um modelo diversificado de contratos de trabalho que permita a incorporação das diversas formas de organização da produção e do trabalho existentes, contexto no qual se insere a regulamentação legal do trabalho autónomo em geral ou do que se encontrem em uma situação de dependência económica diante de uma empresa ou comitente¹¹⁸”.

É de se admitir que as dificuldades encontradas pelo Direito do Trabalho para acompanhar essas novas formas de trabalhadores são nítidas, porém a doutrina, em especial aos trabalhadores autónomos, vem se posicionando pela aceitação de outros critérios que não sejam apenas aqueles restrito à subordinação jurídica, sendo esse conceito ultrapassado para delimitar a atuação do direito do trabalho, como o conceito de alienabilidade e o critério de dependência económica.

Assim, com a evolução do mundo laboral, a tendência é cada vez mais diminuir a delimitação do conceito de trabalhador subordinado e trabalhador autónomo, se consideramos que os trabalhadores autónomos vêm perdendo suas características de autónoma, se analisarmos a sua dependência económica e os trabalhadores subordinados que, da mesma forma vêm perdendo as suas características próprias. Nesse contexto o Professor, ALAIN SUPIOT, explica que: “a noção de subordinação jurídica tende a evoluir, desde logo por existir

¹¹⁸ Palomeque transcreve trechos do relatório elaborado pelo Grupo de Peritos, coordenado por A. Supiot, Trabajo y empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa. Informe para la Comisión Europea. Editorial Tirant Lo Blanch: Valencia, 1999, p. 35-36.

uma tendência para o relaxamento das práticas hierárquicas tendo o trabalhador maior autonomia operacional”, depois por apesar do trabalho independente tender a evoluir, ainda que lentamente, “constata-se, no plano do Direito, uma tendência para o recuo da presunção de assalariado: a vontade tanto do juiz como do legislador parece ser alargar o campo aberto ao trabalho independente”¹¹⁹. Em relação de subordinação pessoal, mas são economicamente dependentes de seus empregadores rotulados como “pessoas semelhantes a assalariados” (arbeitnehmerähnliche Personen), também são concedidos alguns direitos laborais.

Assim também vem se posicionando a União Europeia, a qual destaca como critérios para definição de trabalhador não apenas o critério de subordinação jurídica, mas o caráter real e efetivo da prestação; a sujeição ao poder de direção do destinatário da atividade à onerosidade da atividade, sendo os dois últimos com mais relevo, reafirmando a posição defendida, do rompimento da barreira do critério de subordinação jurídica para definição de trabalhador para fins laborais.

Ademais, o legislador nacional aproxima o trabalho subordinado do trabalho autónomo economicamente dependente no tocante ao pagamento das contribuições para a segurança social.

3.3.1 Trabalho autónomo dependente e a experiência alemã

Em sede de direito comparado, no direito alemão, o artigo 12 da Lei que versa sobre os Direitos Coletivos (*Tarifvertragsgesetz*) e também faz uma distinção entre trabalhadores independentes e os trabalhadores “Arbeitnehmerähnliche Personen”, que em português, são as denominadas “pessoas assimiláveis a assalariados”, sendo essas pessoas, aquelas que “trabalham no quadro de um contrato livre de prestação de serviço ou de um contrato de trabalho de empresa, mas para um cliente principal, do qual são dependentes economicamente”¹²⁰.

Assim, na Alemanha, uma pessoa é economicamente dependente e necessita de proteção social comparável à de um empregado se: 1) tiver de realizar o trabalho pessoalmente e essencialmente sem a ajuda de terceiros e(2) a maior parte do seu trabalho é realizada para

¹¹⁹ SUPIOT, Alain; et al, *Transformações...*

¹²⁰ LAMBELHO, Ana. Trabalho Autónomo Economicamente Dependente: Da Necessidade de um Regime Jurídico Próprio. In: REIS, João. et al. *Para Jorge Leite Escritos Jurídico-Laborais*, 1ª ed. Vol. I., Coimbra Editora: Coimbra, 2014, p. 433-454.

uma pessoa ou, em média, mais da metade de sua renda é recebida de uma pessoa. Para artistas, escritores e jornalistas, basta que mais de um terço de sua renda seja recebida de uma pessoa.

Os direitos do trabalho para essas pessoas incluem o direito de acesso aos tribunais, possuem o direito a férias anuais e feriados, também possuem o direito de não serem discriminados contra o direito à negociação coletiva e também os direitos relativos à saúde e segurança no trabalho.

Assim, certas categorias de trabalhadores que não se enquadram no conceito de trabalhador assalariado, beneficiam-se, todavia, de alguns direitos laborais atribuídos aos trabalhadores assalariados.

3.3.2 Experiência italiana: a parassubordinação

Conforme já se foi mencionado no decorrer dos capítulos, o ordenamento italiano merece ser enfatizado, uma vez que foi precursor no tocante aos estudos das relações atípicas de trabalho, por meio do conceito de “parassubordinação”.

A teoria da parassubordinação tem dois objetivos principais. O primeiro foi o de atender as necessidades empresariais por meio da flexibilização das modalidades de trabalho, buscando relações contratuais que se adequem as alterações do meio laboral. Já o outro ponto de vista, tem como intuito adequar e proteger juridicamente essa modalidade de trabalho.

Diante disso, para que possamos compreender esse mecanismo jurídico se faz necessário entendermos suas origens. Assim o legislador italiano elaborou a noção dos contratos de *co.co.co.*, ou seja, contratos de, colaboração, continuada e coordenada. Esses contratos deram início aos estudos sobre o trabalho parassubordinado. Sendo eles até o fim do século XXI o exemplo mais visível dessa modalidade.

Nesse contexto, a primeira menção desses contratos foi feita em 1959: a Lei nº 741, de 14 de julho nos artigos 1º e 2º, que estabelecia ao governo o dever de elaborar normas com força de lei para proteger os trabalhadores “parassubordinados”. Por meio desta lei foi autorizado pelo Governo a legislar sobre a admissão de eficácia geral a algumas convenções coletivas.

A mencionada lei, determinou que o governo editasse instrumento normativo que pudessem reconhecer os contratos coletivos, para proteger e garantir o mínimo de tratamento

económico e normativo a essa modalidade de trabalhadores, conforme está disposto no artigo 2 da lei em comento.

Todavia, a referida lei apenas vigorou por um ano, após sua prorrogação em 1960, visto que a mesma foi dita como inconstitucional pela Corte Constitucional Italiana, uma vez que contrariou o artigo 39 da Constituição italiana, que trata sobre liberdade sindical. Entretanto, a doutrina afirma que foi em 1973 que o instituto da parassubordinação foi consagrado pelo ordenamento jurídico italiano, mediante a reforma *do codice di procedura civile*, conforme a lei n 533 de 11/08/1973.

Diante das mudanças realizadas no Código em comento, o legislador italiano consagrou os *co.co.co* no ordenamento jurídico, garantindo a tutela processual idêntica dos trabalhadores parassubordinados à do trabalho subordinado.

Com a positivação dos contratos de *co. co. co* no CPC iniciaram-se as divergências doutrinárias sobre essa modalidade de prestação de serviço, bem como sua tutela, o que se tornou crucial a diferenciação do trabalho subordinado em sua forma clássica do trabalho autónomo, para que fosse possível saber qual o alcance do novo preceito legal.

No mesmo sentido, Otávio Pinto e Silva, diz que “os juristas italianos necessitavam esclarecer, de um lado, que a parassubordinação vai além do conceito clássico de trabalho autónomo, e de outro, que não se confunde com o trabalho subordinado, apesar de apresentar várias semelhanças entre estes”¹²¹.

Neste ponto a doutrina enfrentava a problemática da aproximação do trabalho subordinado com o autónomo. Dessa forma ficou entendido na Itália, nas palavras de THIBAUT ARANDA “ esta forma de organização laboral se encontra nesta sempre difícil zona cinzenta de delimitação entre o trabalho subordinado e o trabalho autónomo”¹²².

Assim, podemos pensar em uma terceira forma de relação laboral: o trabalho parassubordinado. Para Adalberto Perulli, a existência de autonomia no trabalho parassubordinado é um puzzle, o qual alcança juntamente como trabalho autónomo clássico, caracterizado pela execução de obra certa e determinada, a parassubordinação, marcada por dependência do prestador em face do tomador de serviços. Continua o autor “o trabalho parassubordinado seria típico exemplo do denominado “trabalho autónomo de segunda

¹²¹ SILVA, Otávio Pinto. *Subordinação...*p, 104.

¹²² THIBAUT ARANDA, Javier. *El teletrabajo: análisis jurídico laboral*. 2. ed. Madrid: Consejo Economico y Social, 2001.

geração”¹²³.

Para Otavio Pinto e Silva, os elementos principais que caracterizam o trabalho parassubordinado, são: continuidade da relação, sua natureza predominante pessoal, e especialmente a existência de vínculo de colaboração ou ligação funcional entre o serviço prestado e a atividade do tomador¹²⁴. Acrescenta-se aqui outras características importantes para delimitar o trabalho parassubordinado, como a disparidade de forças contrárias e a dependência do prestador de serviços diante do tomador.

Entretanto, é notória a dificuldade de na prática identificarmos todos os critérios, devido a subjetividade de alguns como por exemplo, o conceito de colaboração, o qual se assemelha a noção de subordinação. Diante disso a doutrina italiana encontrava-se diante de um grande desafio, qual seja, identificar quem seria os trabalhadores que de forma autônoma colaboram com a atividade empresarial, de forma continuada e pessoal.

O legislador com a alteração realizada pela Lei n 533/1973 ao *Codice Di Procedura Civile*, identificou duas modalidades de trabalho parassubordinado,: as relações de agencia e de apresentação comercial. Ademais normas de caráter tributário após a lei em comento contemplou um rol exemplificativo de outras modalidades que configurem relações de colaboração coordenada e continuativo, como por exemplo: demonstradores de sociedades e associações, colaboradores em jornais, revistas, e similares, e ofícios de sindico .

Contudo, sabemos que o trabalho autônomo dependente é resultado das mudanças e transformações da sociedade. Sendo assim não se pode estabelecer taxativamente ao legislador todas as modalidades de trabalho parassubordinados.

Diante disso, coube a doutrina e jurisprudência delimitar e explica-las. Angelo Sodano exemplifica algumas formas de trabalho autônomo dependente: relação de consultora entre uma empresa e um profissional liberal, relação entre uma sociedade de capitais e seu administrador, entre outros. Já a jurisprudência, reconheceu a parassubordinação da relação entre profissionais liberais e seus clientes, conforme a decisão da Corte de cassação¹²⁵. Entretanto, além da problemática de identificação da categoria de trabalhadores pertencentes

¹²³ PERULLI, Adalberto, *Lavoro autonomo e dispendenza economica...*, p. 222.

¹²⁴ SILVA, Otávio Pinto. *Subordinação...*, p. 105.

¹²⁵ CARINCI; Franco. *Diritto del lavoro - Commentario diretto...*, p. 48-49. Assim, e.g. destaca o autor julgado da corte de cassação em que foi reconhecida relação de parassubordinação entre uma sociedade petrolifera e o gestor de distribuição de combustível (Cass, 14.2.1977, nº 667) e entre um corretor de Bolsa de valores e seu cliente (Cass, 21.5.1908, nº 3343).

a essa modalidade de trabalho, se faz necessário identificar qual a tutela jurídica aplicável a eles.

Assim, o legislador italiano optou pela técnica de estender seletivamente os direitos aos trabalhadores autônomos dependentes e assegurando-os apenas alguns . Após consolidada a extensão seletiva de tutelas, o legislador foi aumentando o rol de direitos aos trabalhadores parassubordinados , conforme algumas legislações, dentre outros direitos, contempla questões como a impossibilidade de o trabalhador prestar o trabalho , por motivos de doença, acidente e gravidez e o fim do contrato de trabalho . Ademais as leis da segurança social contemplam um regime de proteção para os trabalhadores “parassubordinados” em situações de gravidez, doença e segurança e saúde no trabalho e prevenções de acidentes¹²⁶. Entretanto, mesmo após a promulgação de várias leis e a tutela de vários direitos, a doutrina e os juristas continuaram se empenhando para aumentarem o alcance dos direitos dos trabalhadores autônomos dependentes, em especial aos direitos trabalhistas. É nesse contexto que muitos doutrinadores defendiam a possibilidade de garantia dos mesmo direitos conferidos aos trabalhadores subordinados, por força da dependência econômica, como por exemplo direito de carga máxima de trabalho, férias, prescrição, para isso deve se fazer presente o critério justificador, qual seja : a dependência.

Já a jurisprudência na Corte de cassação reconheceu o direito de estender algumas regras de direito material do trabalho aos trabalhadores parassubordinados, como por exemplo, o direito à liberdade sindical, direito à greve, direito a responsabilidade do tomar da atividade pela segurança do trabalho, regras de dispensa por justa causa dentre outros¹²⁷.

Ocorre que, devido as inúmeras divergências doutrinarias e diferentes decisões preferidas pelos juristas, foi necessário a elaboração de uma lei que assegurava as co.co.co um patamar mínimo de direitos trabalhistas estabelecido pelas negociações coletivas. Assim, o senado aprovou o Projeto de lei Smuraglia (nº 5651) em 1999.

Este projeto apresentava o conceito de parassubordinação em seu artigo 1º “colaboração de caráter não ocasional, coordenada com atividade do tomador, desenvolvida de modo pessoal, sem vínculo de subordinação, sem o uso de meios organizados e remunerado”. Em conseqüente, assegurou vários direitos aos trabalhadores parassubordinados entre eles o direito à liberdade sindical.

¹²⁶ LAMBELHO, Ana. Trabalho Autônomo Economicamente Dependente...p. 433-454.

¹²⁷ CF.Cass,Sez.Lav,16/7/2001, nº9614.

Porém o projeto não virou lei, visto que no decorrer de seu trâmite ocorreu a reforma Biagi do mercado de trabalho, que tinha como intuito a flexibilização da lei trabalhista, criando por meio do Decreto Legislativo de setembro de 2003, nº 276, a disciplina dos “contratto a progetto- artigo 61 e ss), os “contratos a projeto” é aquele o qual de forma pessoal e sem subordinação jurídica, alguém, elabora um projeto específico, ou parte dele para um comitente. Assim, é estabelecido entre o trabalhador “parasubordinado” e o beneficiário da atividade uma espécie de colaboração e fazendo parte da estrutura organizacional.

Ao legislar sobre o trabalho projeto , instituiu-se um elemento novo para definir parassubordinação conforme o artigo 409 número 3 do CPC, o denominado: projeto programa ou fase deste, o que conseqüentemente ocasionou um novo desafio aos doutrinadores e juristas italianos; agora sendo necessário conceituar o que seria “ projeto , programa de trabalho ou fase desse”.

Diante disso podemos concluir que, estão inclusas no âmbito de atuação do *lavoro progetto* as relações de trabalho que estão de acordo com as características do artigo 406 , 3, do CPC desde que vinculadas a um fator predeterminado na fase de celebração contratual.

Entende-se por projeto, programa e fase como “a individualização da ação que irá desenvolver-se conforme elaboração de técnica correspondente a um esquema , um desenho ou uma planta. Deverá tal ação, estar expressamente declinada no contrato de trabalho e embora determinada pelo comitente “ gerida pelo prestador em função do resultado. Assim toda modalidade obra ou serviço desenvolvida de forma autónoma poderá ser objeto de um contrato de trabalho ¹²⁸”.

De maneira geral a “parassubordinação” atualmente na Italia possui duas espécies de relação de colaboração; as co.co.co conforme dispõe o artigo 409 número 3 do CPC e demais legislações sobre a temática, e outra espécie que são, os novos contratos de trabalho a projeto conforme dispõe as DIGs 276/2003. Porém para doutrina a grande diferenciação entre o *lavoro a progetto* das co.co.co não esta na inserção do projeto ou programa mas sim a tutela que lhes são atribuídas , uma vez que com o decreto n 276/2003 ampliou-se os direitos assegurados ao trabalhador a projeto , o que possui notavelmente maior tutela do que os trabalhadores submetidos aos co.co.co.

Por fim conclui-se que, é necessário uma maior abrangência e garantia dos direitos

¹²⁸ VISCOMI, Antonio. Lavoro a progetto e occasionale: asservazioni critiche. In GHEZZI, Giorgio. *II lavoro tra progresso e mercidificazione*. Roma. Edisse, 2004.

aos trabalhadores em regime de co.co.co, visto que, deve ser preponderante é a situação de dependência por ambos ostentadas.

3.3.3 Experiência espanhola: trade

Na Espanha, optou o legislador espanhol por regular em diplomas próprios esse tipo de trabalho (Lei n 20/2007, de 11 de Julho, e no Real Decreto n 197/2009, de 23 de Fevereiro – trata este diploma sobre o trabalhador autónomo economicamente dependente), lei denominada como “Estatuto do Trabalho Autónomo” - ETA ou como a doutrina denomina: TRADE¹²⁹.

Para a mencionada Lei existem, dois tipos de autónomos: o autónomo clássico e o autónomo economicamente dependente. Os autónomos clássicos a lei define em seu artigo 1 como: *“Artículo 1. Supuestos incluidos. 1. La presente Ley será de aplicación a las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena. Esta actividad autónoma o por cuenta propia podrá realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial.”*

Sendo assim, para a legislação espanhola, a pessoa física que realize de forma habitual, pessoal, direta, por conta própria e fora do âmbito de direção e organização de outra pessoa, uma atividade económica ou profissional a título lucrativo, tendo ou não trabalhadores por conta alheia, são considerados como os trabalhadores autónomos. Neste ponto é importante analisarmos detalhadamente a figura do trabalhador autónomo na Espanha, bem como fatores históricos que resultaram a promulgação da lei nº 20/2007.

A figura do trabalhador autónomo em Espanha era marginalizada, ao comparada com o trabalhador subordinado, isto foi visível nas legislações espanholas, que destinavam a tutela somente aos trabalhos realizados por conta e dependência alheia, ficando de fora os trabalhos realizados de forma autónoma. O que ficou evidente com a promulgação do *Estatuto de los trabajadores* em 29 de março de 1995, que dispunha em seu artigo 1.1 quem era os trabalhadores abrangidos pelo Estatuto senão vejamos *“Los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de*

¹²⁹ A terminologia TRADE é a mais comum na doutrina, porem é normal encontrarmos doutrinas que denominam como “TAED”. Ambos possuem o mesmo significado.

organización y dirección de outra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresário.’¹³⁰ Acrescenta ainda a disposição final primeira do Estatuto “*Disposicion Final Primera. El trabajo realizado por cuenta própria no estará sometido a la legislación laboral, excepto em aquellos aspectos que por precepto legal se dispona expresamente.*”

Neste sentido, é denominado trabalhador autónomo aquele que não está de acordo com os requisitos do art 1º do estatuto em comento, principalmente no que se refere a dependência e à alterabilidade da prestação de serviços. Sendo assim o trabalho autónomo na legislação Espanhola possui legislação diferente, porém a Constituição espanhola estabelece garantias e direitos fundamentais envolvendo o trabalho em geral, o que evidentemente engloba o trabalho autónomo. Como exemplo o direito a liberdade de eleição de profissão ou ofício e o direito a justa remuneração e o direito a saúde e higiene no trabalho.

Assim, várias outras leis infraconstitucionais implementaram as garantias constitucionais, como a lei de prevenção de riscos laborais, (Lei nº 31/ 1995) a qual garantiu aos trabalhadores autónomos o direito e obrigações aos mesmos na prevenção de riscos do trabalho.

Ademais a legislação sindical tutelou alguns direitos dos trabalhadores autónomos, como a Liberdade Sindical (LO nº 11/1985) por exemplo, a qual abrange trabalhadores autónomos desde que não sejam empresários ou empregadores de outros trabalhadores e o direito de filiação e organização sindical de cunho geral. Porém a lei não autoriza a possibilidade dos autónomos constituírem seus sindicatos, apenas de filarem a sindicatos já existentes. Permitindo a criação de associações próprias de trabalhadores autónomos. Com regime jurídico diferente uma vez que não são autorizadas a celebrar convênios coletivos de trabalho¹³¹. Acrescenta que o Estatuto do trabalho autónomo possui disciplina distinta às associações de autónomos, dando competência para participar de negociações coletivas de trabalho, sendo questionável a aplicabilidade da proibição contida na LO nº 11/1985 visto que doutrinamente não há que se falar em diferença entre associações e sindicatos de trabalhadores autónomos com o advento da lei n 20/2007. No tocante à greve a lei não aborda a temática dos conflitos coletivos, o que aparentemente ainda é algo exclusivo dos trabalhadores

¹³⁰ Sobre o tema, cf.e.g., o art 2º da Ley de contrato de trabajo, de 21 de novembro de 1931, e o art 1º da Ley de relaciones laborales, de 8 de abril de 1976.

¹³¹ MONTOUA MELGAR, Alfredo e MARTIN JIMENEZ, Rodrigo. *Estatuto del trabajo...*, p.185.

subordinados¹³².

Como já foi mencionado a disposição final do Estatuto autoriza a aplicação de normas trabalhistas aos autónomos, desde que estejam expressamente em lei, o que demonstra a preocupação do legislador com os trabalhadores autónomos mesmo que não seja de forma absoluta conseguimos visualizar a intenção do legislador em tutelar alguns direitos a essa categorias e trabalhadores.

Ocorre que com as mudanças da sociedade o trabalho autónomo que era antes marginalizado passou a ser um trabalho de alto valor agregado, e sendo cada vez mais utilizado, em especial por países com rendas altas. É nesse contexto que se promulgou o Estatuto do Trabalho Autónomo (Lei 20/2007), sendo o primeiro diploma na União Europeia a prover a sistematização da disciplina. Para Maria Luz Rodriguez Fernandez, o mencionada estatuto tem como finalidade tornar os Autónomos mais visíveis na sociedade e chamar atenção para o valor de sua atividade na criação de emprego, renda e bem estar social¹³³.

Antes de promulgar o Estatuto em comento, foi realizado pelo governo espanhol uma pesquisa sobre a ascensão do trabalho autónomo. Ficou constatado que mais de 3 milhões de trabalhadores eram autónomos para a seguridade social, sendo que 2.2 milhões eram pessoas físicas. Posteriormente consultou-se as organizações sindicais e associações de trabalhadores autónomos, promulgou-se a lei que marcou a tutela dessa categoria de trabalhadores, visto que em um único diploma legal foram garantidos direitos já dispensados pela legislação espanhola além de novas garantias estabelecidas pelo legislador. Porém a legislação não abrangeu o trabalho autónomo no tocante a regulação do direito do trabalho, conforme o título I da mencionada lei a qual delimita seu âmbito de atuação aos trabalhadores autónomos, senão vemos “trabalhador autónomo é pessoa física que realiza, de forma habitual, pessoal, direta, por conta própria e fora do âmbito de organização e direção de outrem, atividade económica ou profissional a título lucrativo, dando ou não ocupação a trabalhadores por conta alheia”.

Esse conceito dado pela lei demonstra que o legislador reconheceu a multiplicidade

¹³² Outras legislações consideradas “paralaborais” abrangem os trabalhadores autonomos, como a lei da seguridade social, inspeção do trabalho, Leis de formação profissional e fomento ao emprego, lei sobre acidente do trabalho e doenças profissionais e lei que promove o trabalho autono entre jovens e reduz as cotas da seguridade social.

¹³³ RODRIGUEZ FERNANFEZ, María Luz. Algunas claves políticas de la ley del estatuto del trabajo autónomo. In: *Estudios de derecho judicial*, n.º. 146, 2007, p. 13-36.

de espécies de trabalhadores por conta própria, por mais que tenham vários pontos em comum, são modalidades diversas umas das outras, e conseqüentemente merece uma tutela diferenciada. Sendo nesse ponto possível identificar de um lado os trabalhadores autónomos propriamente ditos, bem como os trabalhadores autónomos economicamente dependentes, (Título II, CAPÍTULO III)¹³⁴.

Sobre os trabalhadores autónomos economicamente dependentes, a lei classifica como aqueles que prestam uma atividade económica a título lucrativo, habitual, pessoal e direta e este o que obtém o seu ganho concentrado em um cometente para o qual exerce a maior parte da sua atividade¹³⁵.

Entretanto a doutrina espanhola anteriormente a promulgação do Estatuto do Trabalhador Autónomo já vinha progredindo nos estudos sobre a necessidade de tutela desses trabalhadores, como exemplo disso encontramos na lei número 53 de 30 de dezembro de 2001, medidas fiscais administrativas e de cunho social implementadas em 2003, determinando que se fosse publicado o informe relativo a situação dos trabalhadores autónomos que dependem economicamente de um ou vários empresários, com o intuito de estabelecer um fundo de garantia caso ocorresse o fim do contrato de prestação de serviços.

Diante disso, a Lei de Pressupostos Gerais do Estado em 2006, dispôs sobre a obrigação do governo, em um ano, criar um Estatuto do Trabalho Autónomo, que dispõe dentre outros fatores sobre o regime jurídico do trabalhador autónomo economicamente dependente. O que foi realizado, com a promulgação da lei n.º 20 de julho de 2007. Com isso o trabalho autónomo na Espanha é compreendido em dois aspectos, de um lado o trabalhador autónomo clássico regido pela lei 20/2007, e os trabalhadores autónomos economicamente dependentes que possuem seus direitos tutelados pelo ETA foram-lhe atribuídos tutelas parecidas com as do trabalhador subordinado.

O conceito de trabalhador autónomo economicamente dependente dado pelo legislador espanhol se assemelhou ao de parassubordinação na legislação italiana, entretanto

¹³⁴ É no título II da lei que se encontram os direitos e deveres de todos os trabalhadores autónomos, é aqui que o legislador atribui grande ênfase no que se refere à autonomia coletiva. Já no Título III encontram-se os direitos coletivos do trabalhador autónomo e no IV os princípios gerais no que se refere a proteção social, por fim no título V dispõe sobre as políticas de fomento do trabalho autónomo.

¹³⁵ Os contratos de trabalho autónomo são escritos ou verbais à execução de uma obra ou uma série delas ou para a prestação de um ou mais serviços pelo tempo estipulado pelas partes. A lei não impede que num mesmo centro de trabalho trabalhem juntos autónomos e empregados caso em que terão deveres de colaboração, cooperação, informação e instrução sobre as atividades.

o legislador espanhol estabeleceu um conceito específico contido no TRADE, com requisitos objetivos para a caracterização dessa modalidade de trabalho autónomo, dentre outros fatores o legislador quis prevenir a utilização de forma fraudulenta dessa modalidade de trabalho.

Entretanto, a doutrina vem criticando severamente os critérios objetivos estabelecidos pelo legislador visto que por um lado garante mais segurança jurídica, mas por outro pode causar algumas injustiças aos trabalhadores que não se enquadrem nesses critérios.

Inicialmente, devem estar presentes todas as características do artigo 11.1 do Estatuto do Trabalho Autónomo, posteriormente comprovar que possuem todas as condições do art 11.2 e não corresponde aos fatores de exclusão contidos no artigo 11.3. a doutrina ainda acrescenta que é necessário estarem presentes as regras de cunho formal previstas na lei 20/2007.

Sendo assim, a dependência económica do autónomo, em relação a um determinado cliente, do qual obtém a maior parte dos seus ingressos resultantes da sua atividade profissional, define juridicamente a sua condição e são assim considerados pela lei espanhola aqueles que *“realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominantemente para una persona física o jurídica, denominada cliente (la condición de dependiente tan sólo se podrá ostentar respecto de un único cliente, art. 12.2 ETA), del que dependen económicamente por percibir del él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos del trabajo y de actividades económicas o profesionales”* (art. 11.1 ETA).

Em suma, são autónomos dependentes económicos os trabalhadores que prestam uma atividade profissional lucrativa de forma habitual, pessoal, direta e para uma pessoa física ou jurídica, o cliente, do qual auferem ao menos 75% dos seus ganhos.

Ademais, as associações ou sindicatos que o representam podem firmar, acordos de interesses profissionais com empresas para as quais os seus serviços são prestados, acordos que serão regidos pelo Código Civil.

Após preenchidos esses requisitos passamos para a análise das condições previstas no art 11.2: *“Para el desempeño de la actividad económica o profesional como trabajador autónomo económicamente dependiente, éste deberá reunir simultáneamente las siguientes condiciones: a) No tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros, tanto respecto de la actividad contratada con el cliente*

del que depende económicamente como de las actividades que pudiera contratar con otros clientes. Lo dispuesto en el párrafo anterior, respecto de la prohibición de tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena, no será de aplicación en los siguientes supuestos y situaciones, en los que se permitirá la contratación de un único trabajador:”

Diante disso para que se caracterize o TRADE devem ser observadas todas as características concomitantemente, conseqüentemente a ausência de uma das características afasta o trabalhador da tutela atribuída pela lei 20/2007. Na falta da primeira condição o trabalhador é considerado com autónomo clássico, já a falta de outro critério considera-se como contrato de trabalho subordinado regido pelo Estatuto dos trabalhadores.

Após o preenchimento legal dos critérios estabelecidos no artigo 11.2, possivelmente estaremos diante do trabalho autónomo economicamente dependente porém é necessário ainda analisar as hipóteses de exclusão traçadas pelo artigo 11.3 para finalmente concluirmos se estamos diante dessa modalidade de trabalho. Assim se faz necessário a leitura do dispositivo senão vejamos “3. *Los titulares de establecimientos o locales comerciales e industriales y de oficinas y despachos abiertos al público y los profesionales que ejerzan su profesión conjuntamente con otros en régimen societario o bajo cualquier otra forma jurídica admitida en derecho no tendrán en ningún caso la consideración de trabajadores autónomos económicamente dependientes.*”

Nesse sentido, explica Manuel Ramon Alarcón Caracuel, que a exclusão acima mencionada “ pautase em mais uma forma do trabalhador sujeito à tutela do direito do trabalho: enquanto o trabalhador autónomo se relaciona juridicamente com os clientes , o trabalhador por conta alheia não tem relação jurídica alguma com referidos clientes, mas apenas com o empresário, verdadeiro responsável pela formação da clientela”¹³⁶. Todavia na segunda forma de exclusão trata-se dos trabalhadores que realizam sua atividade com regime societário ou outra forma jurídica associativa.

Conclui-se que para o trabalhador pertença ao TRADE, é necessário o preenchimento dos requisitos dispostos no artigo 11 do Estatuto, ou seja, devem enquadrar-se no conceito definido pelo artigo 1, posteriormente enquadrar nas condições especificadas do artigo 11 n 2 e finalmente não pertencer as modalidades de trabalho excluídas contidas no número 3.

¹³⁶ ALARCÓN CARACUEL, Manuel Ramón. *Aspectos críticos del proyecto...*

Para o ponto que mais nos interessa, o legislador espanhol decidiu atribuir a essa categoria de profissionais, o direito a liberdade sindical e os direitos coletivos básicos como a filiação a um sindicato empresarial da sua escolha, a fundação de entidades sindicais próprias¹³⁷.

¹³⁷ *Derechos colectivos del trabajador autónomo; Artículo 19. Derechos colectivos básicos. 1. Los trabajadores autónomos son titulares de los derechos a: a) Afiliarse al sindicato o asociación empresarial de su elección, en los términos establecidos en la legislación correspondiente. b) Afiliarse y fundar asociaciones profesionales específicas de trabajadores autónomos sin autorización previa. c) Ejercer la actividad colectiva de defensa de sus intereses profesionales. 2. Las asociaciones de trabajadores autónomos son titulares de los derechos de carácter colectivo a:*

a) Constituir federaciones, confederaciones o uniones, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para la constitución de asociaciones, con acuerdo expreso de sus órganos competentes. Asimismo, podrán establecer los vínculos que consideren oportunos con organizaciones sindicales y asociaciones empresariales. b) Concertar acuerdos de interés profesional para los trabajadores autónomos económicamente dependientes afiliados en los términos previstos en el artículo 13 de la presente Ley. c) Ejercer la defensa y tutela colectiva de los intereses profesionales de los trabajadores autónomos. d) Participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de las controversias colectivas de los trabajadores autónomos cuando esté previsto en los acuerdos de interés profesional.

3. Las asociaciones representativas de trabajadores autónomos también serán titulares de las facultades establecidas

en el artículo 21.3 de la presente Ley. 4. Sin perjuicio de las facultades que corresponden a los sindicatos en el ejercicio del derecho a la libertad sindical, éstos gozarán, además, de todos los derechos del apartado 2 de este artículo respecto de sus trabajadores autónomos afiliados. Artículo 20. Derecho de asociación profesional de los trabajadores autónomos. 1. Las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos se constituirán y regirán por lo previsto en la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación y sus normas de desarrollo, con las especialidades previstas en la presente Ley. 2. Estas asociaciones, en cuya denominación y estatutos se hará referencia a su especialidad subjetiva y de objetivos, tendrán por finalidad la defensa de los intereses profesionales de los trabajadores autónomos y funciones complementarias, pudiendo desarrollar cuantas actividades lícitas vayan encaminadas a tal finalidad. En ningún caso podrán tener ánimo de lucro. Las mismas gozarán de autonomía frente a las Administraciones Públicas, así como frente a cualesquiera otros sujetos públicos o privados. 3. Con independencia de lo previsto en el artículo 10 de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos deberán inscribirse y depositar sus estatutos en el registro especial de la oficina pública establecida al efecto en el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, o de la correspondiente Comunidad Autónoma, en el que la asociación desarrolle principalmente su actividad. Tal registro será específico y diferenciado del de cualesquiera otras organizaciones sindicales, empresariales o de otra naturaleza que puedan ser objeto de registro por esa oficina pública. 4. Las asociaciones, confederaciones, uniones y federaciones de trabajadores autónomos de carácter intersectorial que hayan acreditado ser representativas y con mayor implantación, tanto en el ámbito estatal como en el autonómico, en los términos establecidos en el artículo 21 de la presente Ley, serán declaradas de utilidad pública conforme a lo previsto en los artículos 32 a 36 de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del derecho de asociación.

5. Estas asociaciones profesionales sólo podrán ser suspendidas o disueltas mediante resolución firme de la autoridad judicial fundada en incumplimiento grave de las leyes. Artículo 21. Determinación de la representatividad de las asociaciones de trabajadores autónomos. 1. Sin perjuicio de la representación que ostentan de sus afiliados y a los efectos de lo previsto en este artículo y el siguiente, tendrán la consideración de asociaciones profesionales representativas de los trabajadores autónomos a nivel estatal, aquellas que, inscritas en el Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos, demuestren una suficiente implantación en el ámbito nacional. 2. La suficiente implantación a nivel estatal se reconocerá teniendo en cuenta el número de trabajadores autónomos afiliados, así como la dimensión de su estructura, reflejada en los recursos humanos contratados por la asociación y su implantación en el territorio. Será necesario acreditar un nivel de afiliación de los cotizantes al Régimen Especial de Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos en los términos que reglamentariamente se determinen, y disponer de sedes y recursos humanos en, al menos, tres comunidades autónomas, todo ello en el año natural

3.4 O trabalho juridicamente subordinado e as situações a ele equiparadas

Para além do que já foi exposto, sobre a subordinação jurídica, é importante analisar o critério de dependência económica nos termos do artigo 10 do CT, que versa sobre os contratos equiparados, assim possibilita a aplicação do direito do trabalho uma visão mais ampla do alcance da legislação e consequentemente a aceitação dos contratos disposto no artigo mencionado como conflitos laborais regidos pelo direito do trabalho.

Desse modo é possível reconhecer a tais trabalhadores a tutela laboral relativa ao direito de liberdade sindical, atribuídos aos trabalhadores subordinados protegidos pela lei.

O mencionado artigo disciplina sobre as situações equiparadas “As normas legais respeitantes a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho são aplicáveis a situações em que ocorra prestação de trabalho por uma pessoa a outra, sem subordinação jurídica, sempre que o prestador de trabalho deva considerar-se na dependência económica do beneficiário da atividade”.

Assim, pela análise do mencionado dispositivo, notamos que o legislador buscou estender alguns direitos individuais dos trabalhadores subordinados a outros trabalhadores, denominados como trabalhadores equiparado. Esses trabalhadores equiparados possuem características típicas, quais sejam: não são subordinados e são economicamente dependentes, o que nos remete as características próprias da categoria dos trabalhadores autónomos economicamente dependentes, o que por analogia compreende-se que fazem parte da categoria de trabalhadores equiparados.

Para o que nos interessa, cabe analisar se no plano coletivo a extensão desse regime

anterior al de la solicitud de la acreditación. La documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos exigidos se deberá presentar en el Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos en los términos que reglamentariamente se determinen.3. Las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos intersectoriales a nivel estatal y, además, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, gozarán de una posición jurídica singular, que les otorga capacidad jurídica para actuar en representación de los trabajadores autónomos a todos los niveles territoriales con las siguientes funciones: a) Ostentar representación institucional ante las Administraciones Públicas u otras entidades u organismos de carácter estatal o de comunidad autónoma que la tengan prevista. b) Ser consultadas cuando las Administraciones Públicas diseñen las políticas públicas que incidan sobre el trabajo autónomo. c) Colaborar en el diseño de programas públicos dirigidos a los trabajadores autónomos en los términos previstos legalmente. d) Cualquier otra función que se establezca legal o reglamentariamente. 4. La suficiente implantación a nivel autonómico se reconocerá teniendo en cuenta los mismos criterios que para el reconocimiento de la representatividad a nivel estatal, en los términos establecidos en el apartado 2. Las Asociaciones profesionales de Trabajadores Autónomos que tengan la consideración de representativas a nivel autonómico gozarán de capacidad para ejercer, en el ámbito específico de la comunidad autónoma, las funciones previstas en el apartado.

deve ser aplicada aos contratos equiparados, nesse sentido os constitucionalistas GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA entendem que para efeitos do art. 55.º da CRP o “sindicato é uma associação específica de trabalhadores assalariados ou equiparados”¹³⁸.

Na visão dos constitucionalistas, devem reconhecer aos trabalhadores equiparados os direitos de exercício coletivo ou de constituírem representativas de seus interesses, sendo eles detentores do direito fundamental da liberdade sindical, incluindo os trabalhadores economicamente dependentes no âmbito subjetivo da liberdade sindical.

Ademais, o legislador ao utilizar o mecanismo de equiparação contido no artigo 10 do CT, reconhece que os contratos de trabalho equiparados merecem maior atenção e proteção pela legislação, entretanto não apenas de forma restrita mas sim dentre outros direitos, devem também abranger o direito coletivo, em especial a liberdade sindical e o direito à greve aos trabalhadores autónomos economicamente dependentes, sendo eles trabalhadores equiparados aos subordinados, tendo em vista a semelhança existente entre ambas as categorias.

O mecanismo de equiparação não é algo novo, sendo consagrado na LCT de 1969 e em 1937 o legislador utilizava-se dessa técnica, legislada no artigo 2 do LCT, o mesmo preceituava que “ficariam sujeitos aos princípios do mencionado diploma, contratos realizado no domicílio ou no estabelecimento do trabalhador...” “...sempre que num ou noutra caso o trabalhador deva considerar-se na dependência económica daquele”.

Enfatiza que, o mecanismo de equiparação utiliza-se do critério de dependência económica, e a situação de dependência é fator fundamental para utilização da equiparação.

Ocorre que em 2003 tal mecanismo foi consagrado no CT, no seu artigo 13^a o qual em relação ao artigo 2 da LCT, explicava quais eram os princípios aplicáveis aos contratos equiparados, quais sejam: direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança, higiene e saúde no trabalho, sem prejuízo de regulamentação especial”¹³⁹.

Essa limitação dos direitos, não permitem de forma efetiva a proteção dos trabalhadores economicamente dependentes do credor, embora o art. 13 aparentemente era exemplificativo, sendo passível de argumentos favoráveis para a extensão do direito da liberdade sindical aos trabalhadores autónomos.

Para Júlio Gomes, o mesmo questionava a referência do art 13 aos princípios

¹³⁸ CANOTILHO, José Gomes; MOREIRA, Vital. *Constituição da República Portuguesa Anotada...*, p. 730.

¹³⁹ Nese sentido, REIS, João. *Resolução Extrajudicial...* p, 337.

definidos no CT teria “ o sentido útil de sujeitar os contratos equiparados” ao princípio constitucional da contratação coletiva, o que conseqüentemente poderia levar a possibilidade do direito a negociação coletiva a trabalhadores equiparados”. Arfirmava Júlio Gomes, (mencionava sobre o trabalho no domicílio) que os trabalhadores como na Alemanha possuíam direito de associação e de participar nas comissões de trabalhadores e respectivas eleições”¹⁴⁰.

Já Barros Moura afirmava que para se efetivar o direito do trabalho: “depende. em grande medida da sindicalização e da ação sindical e segundo a constituição para fins de liberdade sindical, bem como o posicionamento da OIT, não se deve limitar trabalhadores como apenas os subordinados”¹⁴¹.

Entretanto, o artigo nº 10 do CT de 2009, eliminou os termos “princípios” e “nomeadamente”, ficando mantida a inserção no rol de direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho, sendo assim as alterações realizadas acabaram por não prejudicar o amparo legislativo dado aos contratos equiparados¹⁴².

Ademais, a reforma de 2009 fez com que não existisse uma norma geral que equiparasse o trabalho economicamente dependente do trabalho subordinado juridicamente, passando assim a uma norma que dispõe sobre algumas aspectos das situações equiparadas.

Entretanto, o legislador apenas mencionou sobre as situações relacionadas aos direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho, fora dessas questões o legislador não se pronunciou. Sobre essa lacuna manifesta João Reis que “ interpretar o silêncio do artigo 10º do CT no sentido de que fora das matérias nele enumeradas não se aplica nunca regulamentação laboral, é o mesmo que reconhecer que nesses domínios não há equiparação entre as situações de trabalho juridicamente dependente e trabalho autónomo dependente, o que constituiria um claro retrocesso na regulamentação do trabalho autónomo e economicamente dependente”.

Com isso, não se pode deduzir que o legislador ao delimitar as matérias contempladas para a possibilidade de regulamentação de situações equiparadas , esteja dizendo que as normas fora do elenco não se pode utilizar do método de equiparação.

Em relação ao que nos interessa, essa lacuna aumenta as dúvidas sobre a

¹⁴⁰ REIS, João. *Resolução Extrajudicial...*p, 373.

¹⁴¹ REIS, João. *Resolução Extrajudicial...*p, 333-339.

¹⁴² REIS, João. *Resolução Extrajudicial...*p, 333-339.

possibilidade de reconhecimento do direito à greve e liberdade sindical aos trabalhadores autónomos economicamente dependentes. Aqui devemos recorrer a utilização dos princípios laborais¹⁴³, como forma de solucionar essa ausência de regulamentação sobre situações equiparadas, recorrendo assim, aos princípios normativos laborais e nos direitos deles emergentes ou conexos para que se construa um regime positivo para regulamentação de tais situações.

Admite-se que a greve dessa modalidade de trabalhadores possa sujeitar-se a um regime específico se observarmos as situações especiais de trabalho os quais estão inseridos. Visto que, por se tratar de trabalhadores autónomos, o efeito principal da greve, claramente não poderá ser o de desaparecimento da subordinação jurídica, mas a suspensão do contrato, já que é vantajoso para o trabalhador autónomo economicamente dependente que, o incumprimento da sua atividade não sendo considerado ilícito contratual e sim um exercício de seu direito. Diante disso, conseguimos vislumbrar na prática o exercício do direito à greve a esses trabalhadores, como por exemplo o direito de proclamação de greve, mesmo que vedado o direito a formação de sindicatos, não se pode falar em impedimento para decretar greve, visto que pode ser realizado por assembleia de trabalhadores conforme dispõe o artigo 531 n.º2, do CT. Diante disso conclui-se, que não se pode fundamentar o não reconhecimento ao direito à greve por questões teórico-jurídicas.

Por fim, conclui-se que a reforma de 2009 não invalida a interpretação que era lícito aos trabalhadores autónomos economicamente dependentes, fundamentado nos princípios laborais coletivos, o reconhecimento do direitos coletivos ou de exercício, incluindo o de greve e liberdade sindical. Acrescenta-se que a reforma não retirou a possibilidade de recorrer aos princípios do direito do trabalho para por meio deste reconhecer o direito à greve. Contudo tudo depende da noção de trabalhador para fins do artigo 57.º da CRP.

Ampliando a proteção do direito do trabalho, assim Jorge Miranda afirma que “só podem ser trabalhadores subordinados...” porém acrescenta: “e por extensão também os trabalhadores independentes”¹⁴⁴. Para fins constitucionais é importante mencionar a visão ampla de Jorge Leite, a qual não se limita apenas aos contratos de trabalho subordinados juridicamente, mas também aqueles contidos no artigo 10ª do CT, sendo considerados como

¹⁴³ Aqui devemos recorrer a utilização dos principios laborais, sobretudo ao principio da integridade física e moral, disciplinado no art 15.º do CT.

¹⁴⁴ REIS, João. *Resolução Extrajudicial...* p, 333-339.

trabalhadores equiparados. Nas palavras de Jorge Leite, o mesmo caracteriza o termo trabalhador em três elementos quais sejam “O da profissionalidade, o da dependência económica e o da determinação das condições em que a atividade é exercida”¹⁴⁵.

Entendemos que essa definição não alcança exclusivamente os trabalhadores subordinados mas os autónomos economicamente dependentes tendo em vista que a noção de trabalhador contida no artigo n.º 57 da CRP era baseado na noção de trabalhador corrente na legislação laboral, sendo o termo trabalhador usado pela lei para definir pessoas que desempenhavam uma atividade equiparada.

Ademais, se as greves são fundamentadas e legitimadas pela desigualdade social económica, é nítido que os trabalhadores que estão submetidos a dependência económica consequentemente são detentores desse direito.

Cabe fazer uma ressalva dos critérios utilizados para identificar os trabalhadores economicamente dependentes, ou seja, trata-se de que estejam em posição de dependência económica similar aos trabalhadores subordinados, devendo ser observados o grau de dependência e o modo que a prestação da atividade é exercida. Nesse sentido “não serão trabalhadores para efeitos da atribuição do direito de greve aqueles que não se insiram no processo produtivo comandado pelo beneficiário da atividade, nem os que, a título principal, prestem serviços indiscriminadamente para o mercado”¹⁴⁶.

Ou seja, o exercício do direito constitucional de greve configura-se na abstenção coletiva e concertada dos trabalhadores autónomos com dependência económica similar aos dos trabalhadores subordinados, com o intuito de pressionar o credor da atividade ou terceiro para satisfazer os interesses de ordem laboral. Com isso, a possibilidade de extensão do direito de greve à essa classe de trabalhadores acima mencionada, está em perfeita harmonia com o que dispõe a Constituição sobre o que é grever, sendo a junção da idéia de proteção social com o trabalho economicamente dependente.

Ademais, já vimos que a titularidade do direito à greve são dos trabalhadores e não dos sindicatos, sendo assim a estes trabalhadores devem ser reconhecido o direito de fundar sindicatos, liberdade sindical plasmada no art 55. da CRP.

¹⁴⁵ LEITE, Jorge. *Direito do Trabalho...*p, 109-110.

¹⁴⁶ Sobre o critério utilizado para identificar os trabalhadores economicamente dependentes, isto é, daqueles trabalhadores independentes que necessitam de proteção, entre outros, crf. ANTONMATTEI Paul-Henri; SCIBERRAS Jean-Christophe. Le travailleur économiquement dépendant: quelle protection? In: Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité. Novembro 2008, p. 224.

A propósito da liberdade sindical, consagrada no artigo 55 da CRP, os constitucionalistas GOMES CANOTILHO E VITAL MOREIRA, admitem a constituição de sindicatos por trabalhadores equiparados, por mais que eles não esclarecem de forma precisa quem são os trabalhadores equiparados, conforme já exposto a LCT no artigo 2^a já esclarecia quem eram esses trabalhadores equiparados¹⁴⁷. Com o intuito de delimitar o âmbito subjetivo do artigo n.º 55 da CRP, os “trabalhadores assalariados”, não são exclusivamente os titulares da liberdade sindical, porém os constitucionalistas não fazem a diferenciação entre os trabalhadores assalariados e equiparados. Defendemos que dentro da classe de trabalhadores equiparados estão os trabalhadores autónomos economicamente dependentes. Diante disso, tutela atribuída aos instrumentos coletivos deve ser um direito garantido a todos os trabalhadores, mas em especial, aos trabalhadores autónomos economicamente dependentes, pois caso contrário constituiria um privilegio atribuído injustificadamente apenas a uma classe de trabalhadores, indo em contradição com a dignificação do trabalho. A tutela do direito do trabalho não deve ser limitada a um conceito “fordista” de trabalhador e sim ser voltada ao fator de dependência, seja ela jurídica como económica, assim o Doutor João Reis conclui: “O que é mister salientar é a existência pura e simples de um estado de dependência”¹⁴⁸.

3.4.1 A utilização da técnica de equiparação para os Teletrabalhadores Autónomos dependentes e os Trabalhadores no domicílio, como fundamento a ser utilizado com a finalidade de estender o direito à greve e liberdade sindical

O legislador equipara os trabalhadores no domicílio com os subordinados, fundamentando no fato da dependência económica que estão sujeitos frente ao credor da prestação, entretanto é lamentável que esta equiparação não é absoluta, o que ocorre da mesma forma com o teletrabalhador domiciliário autónomo economicamente dependente, uma vez que, utiliza-se ambos a lei n Lei n.º 101/2009, de 8 de setembro. Além desse regime jurídico a atividade é disciplinada pelo artigo 10 do CT, o qual dispõe como já vimos sobre as situações equiparadas, traçando as regras do CT que são utilizadas nestes casos, porém equipara apenas no tocante aos direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde

¹⁴⁷ CANOTILHO, José Gomes. MOREIRA; Vital. *Fundamentos da Constituição*. Coimbra Editora: Coimbra, 1991, p.121-123.

¹⁴⁸ REIS, João. *Resolução Extrajudicial...*, p. 380.

no trabalho¹⁴⁹.

Em especial no tocante aos direitos coletivos, o legislador, abre margem para que a doutrina se divirja quanto ao reconhecimento desses direitos aos trabalhadores equiparados¹⁵⁰.

Nesse contexto Júlio Gomes entendia que aparentemente os direitos coletivos eram retirados ao trabalhador no domicílio, mas de imediato levantava a hipótese de tal reconhecimento resultar do art 13 do CT, e argumentava que “ seria preferível como na Alemanha estabelecer de forma expressa que , esses trabalhadores possuem direito de associação sindical¹⁵¹”.

De forma contrária são os doutrinadores M . Cordeiro e M. Fernandes, o primeiro argumenta que “ não se vê como aplicar o direito coletivo do trabalho designadamente em seus aspectos sindicais”, em situações que falte a subordinação jurídica, já o segundo não visualiza a possibilidade de sindicalização aos trabalhadores mencionados, com fundamento no direito positivo , afirmando que, o artigo 2 ° al a), da LS coincide com o conceito de trabalhador subordinado e em face do atual mantém o regime do artigo 442 do CT¹⁵²”.

Em posicionamento contrário, Barros Moura defendia que as convenções coletivas possuem papel fundamental na adaptação da legislação laboral, as especificidades do trabalho no domicílio, posição essa que possuía fundamento nas convenções coletivas e outras normas laborais após 25 de abril de 1974, nesse mesmo sentido Mário Torres explica que, o conceito constitucional de trabalhador para fins sindicais e o posicionamento adotado pela OIT sobre esse tema, não é restrito a noção de subordinação jurídica, visto que os “trabalhadores no

¹⁴⁹ Por força do artigo 4.º n.º 1 c) da Lei Preambular aplicam-se, de igual modo, ao prestador de trabalho, sem subordinação jurídica, que desenvolve a sua atividade na dependência económica as regras relativas aos acidentes de trabalho e doenças profissionais consagradas nos artigos 283.º e 284.º do CT. Explica LAMBELHO, Ana. Trabalho autónomo economicamente dependente: da necessidade de um regime jurídico próprio. In: REIS, João. Para Jorge Leite..., p. 445. “que existem vozes na doutrina portuguesa que consideram que um regime jurídico que protegesse os trabalhadores autónomos economicamente dependentes evitaria os riscos de alargamento do Direito do Trabalho a situações de trabalho autónomo, por um lado, e, por outro, obviava à necessidade de proteção destes sujeitos”.

¹⁵⁰ Conforme já se foi estudado, sabemos que o teletrabalho autónomo dependente e o trabalho no domicílio são as modalidades mais evidentes da técnica da equiparação, no tocante ao trabalho no domicílio, sabemos que quando regulamentado o legislador estava ciente do fato da dependência económica não ter vínculo com de subordinação jurídica, sendo assim, o legislador optou por sujeitar estas situações à tutela do trabalho subordinado, conforme a LCT para especial legislação, a regulamentação do trabalho no domicílio ficou suspensa pela lacuna existente. Visto que como já foi visto essa modalidade de trabalho possui diversas desvantagens e vantagens bem como situações complexas e fraldulentas que infelizmente são muitas vezes escondidas, diante disso o legislador recorre ao mecanismo da equiparação para que esses trabalhadores possuem devido resguardo legal.

¹⁵¹ AMADO, Leal. O contrato de trabalho..., p. 155.

¹⁵² AMADO, Leal. O contrato de trabalho..., p. 155.

domicílio possuem o direito de constituírem ou de se filiarem em sindicatos e por meio deles exercitarem o direito de contratação coletiva¹⁵³”.

Diante disso, o regime do trabalho no domicílio, partindo do pressuposto básico de dependência económica, possui um regime especial mas muito similar ao do contrato de trabalho no dizer de Leal Amado “Existe uma equiparação limitada do trabalho no domicílio com dependência económica ao trabalho subordinado¹⁵⁴”. Nesse contexto pode se admitir a garantia dos direitos coletivos como uma forma de compensar a inferioridade do tocante a relação de trabalho individual. Assim, se pensarmos na noção constitucional de trabalhador como uma forma mais ampla, não se reduzindo aos trabalhadores subordinados, uma vez que, entendemos que a lei definiu como trabalhador aquele o qual presta sua atividade na dependência económica de um beneficiário, independentemente de subordinação jurídica.

Diante disso, sustentamos a tese de que os trabalhadores no domicílio e extensivamente aos trabalhadores independentes com contratos equiparados ao contrato de trabalho, possuem o direito de se filiarem ao sindicatos que os representam, não era apenas algo fictício, assim a problemática não pode mais se basear apenas na falta fundamentos concretos para o reconhecimento dos direitos coletivos aos trabalhadores equiparados.

3.4.2 A posição da OIT sobre à liberdade sindical dos trabalhadores autónomos economicamente dependentes

A OIT tem uma função crucial em todas as questões que envolvem o direito do trabalho, principalmente nas soluções dos diferentes conflitos laborais que vão surgindo, sendo ela um ente jurídico com competência para aprovar e emanar recomendações e convenções, de grande importância na definição das legislações trabalhistas e na elaboração de políticas económicas e sociais.

A liberdade sindical é um direito fundamental e juntamente com o direito de negociação coletiva, constitui um dos valores fundamentais da OIT, cujo o exercício possui consequências significativas no trabalho e nas condições de vida, gerando impactos nas condições de vida, desenvolvimento e progresso dos sistemas sociais e económicos.

¹⁵³ AMADO, Leal. O contrato de trabalho..., p. 155.

¹⁵⁴ AMADO, Leal. O contrato de trabalho..., p. 155.

Diante disso, a OIT concede uma relevante importância e proteção no tocante ao direito de liberdade sindical, adotando algumas convenções sobre a temática abordada, como a convenção n 177º e a recomendação n 184, ambas convenções versam sobre o trabalho no domicílio, o qual conforme foi estudado, é um contrato equiparado que possui como característica a falta de subordinação jurídica e a dependência económica dos trabalhadores, podendo ser interpretado esse dispositivo de forma extensiva aos trabalhadores autónomos por serem eles trabalhadores dependentes economicamente, essas convenções acaba por confirmar a possibilidade de reconhecer o direito de liberdade sindical à categoria de trabalhadores autónomos economicamente dependentes.

Assim, o artigo 4 da Convenção explica que: “a política nacional de trabalho no domicílio deve promover de forma igualitária entre trabalhadores no domicílio e demais trabalhadores assalariados, em especial no que desrespeita o direito de constituir e se filiarem organizações que desejarem,” acrescenta ainda na parte V a qual versa sobre liberdade sindical e do direito de contratação coletiva, que devem ser suprimidos os obstáculos e impedimentos, legislativos ou administrativos ao direito de filiar e constituir organizações de trabalhadores e o direito de participar das atividades ali desenvolvidas, avança ainda com adoção de medidas que incentivam a negociação coletiva, com intuito de estabelecer condições de trabalho para os trabalhadores domiciliários. Entretanto salienta-se que ambas as convenções não foram ratificadas por Portugal, não vinculando assim o país.

Ocorre que a liberdade sindical está ligada diretamente a função fundamental da OIT, de forma que deve ser garantido a todos os trabalhadores, sem discriminação, nesse sentido é a convenção 87 da Organização Internacional do trabalho, ratificada por Portugal, que dispõe no seu artigo 2, : “Os trabalhadores e as entidades patronais, sem distinção de qualquer espécie, têm o direito, sem autorização prévia, de constituírem organizações da sua escolha, assim como o de se filiarem nessas organizações, com a única condição de se conformarem com os estatutos destas últimas”.

O artigo é claro ao mencionar os trabalhadores, sem distinção, é de se compreender que a extensão da interpretação do dispositivo para o reconhecimento da liberdade sindical, para os trabalhadores autónomos, assim, a OIT reconhece que estes são titulares do direito de liberdade sindical, devemos pressupor que também reconhece este direito e os dele decorrentes aos restantes dos trabalhadores autónomos economicamente dependentes como

decorrência do primeiro reconhecimento¹⁵⁵.

É um desafio para os credores da prestação dessa atividade, entretanto estudos demonstram que o respeito pela liberdade sindical, tem grande impacto positivo no desempenho e competitividade económica. Assim as condições precárias do trabalho desenvolvido sem subordinação jurídica mas com dependência económica, exige claramente dos sindicatos uma abordagem inovadora para que garanta a proteção dos trabalhadores, compartilhando de preocupações e necessidades tão quanto os trabalhadores subordinados, sendo esse tipo de trabalho influência no exercício dos princípios e direitos fundamentais da liberdade sindical.

Com efeito, o próprio preâmbulo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho dispõe, entre os meios suscetíveis de melhorarem a condição dos trabalhadores e de assegurarem a paz é “a afirmação do princípio da liberdade sindical”, conclui-se assim que os princípios inerentes a liberdade sindical possui tamanha relevância, que o seu respeito e aplicação deve ser estendido para todos os trabalhadores, sem distinção.

¹⁵⁵ Em sentido próximo, REIS, João. *Resolução Extrajudicial...*, p. 383.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Defendemos, sem dúvida a possibilidade do trabalhador autónomo economicamente dependente gozar do direito a Liberdade sindical e greve, consagrados como direito fundamental de todos os trabalhadores.

Como foi exposto, a doutrina possui posicionamentos divergentes. Inicialmente o fator principal para restringir o reconhecimento da liberdade sindical e greve aos trabalhadores autónomos economicamente dependentes é o fato dos mesmos não possuírem subordinação jurídica sendo que tal subordinação é critério delimitador para estabelecer quem é o trabalhador, protegido pelo Direito laboral. Nesse contexto, alguns doutrinadores insistem em posicionar que o Direito do Trabalho não deve se preocupar com outros trabalhadores que não estejam em situação de dependência ou subordinação em relação ao empregador, o que consequentemente afasta os trabalhadores autónomos de gozarem do direito de liberdade sindical e greve.

Assim, observamos a crise do conceito de subordinação jurídica, uma vez que o Direito do Trabalho deve se atualizar com as novas formas de trabalho que irão surgindo, visto que não estamos lidando com uma sociedade estática, e consequentemente suscetível de alterações na relação laboral, o que dificulta enxergarmos a operacionalidade do conceito “fordista” de subordinação.

Nesse sentido, algumas doutrinas mencionam a substituição de paradigmas optando por, em vez de conceder extrema importância apenas ao conceito de subordinação jurídica, atribuírem relevância igual ou superior à situação de dependência económica. Daí que alguma doutrina avance de um *tertium genus* para além da subordinação jurídica e da dependência económica.

O conteúdo do termo trabalhador não pode ser reduzida à ideia de trabalhador subordinado juridicamente.

Ademais, o próprio legislador já vem atribuindo alguns direitos aos denominados trabalhadores equiparados (art 10 CT), como a exemplo dos trabalhadores no domicílio, que portam uma visão evidente de uma forma de trabalho autónomo e subordinação jurídica, reforçando a nossa posição com mais um argumento no sentido de englobar os trabalhadores autónomos economicamente dependentes no âmbito subjetivo da liberdade sindical.

Quem não tem dúvida do reconhecimento dos trabalhadores autónomos

economicamente do direito à liberdade sindical é a própria OIT, consagrando o direito de liberdade sindical e de negociação coletiva aos trabalhadores no domicílio, que como já foi dito, traduzem um dos tipos mais notórios de trabalhadores autônomos economicamente dependentes, disposto na Convenção n.º 177 e na Recomendação n.º 184¹⁵⁶.

Com efeito, reafirmamos a possibilidade de extensão do direito de liberdade sindical e greve aos trabalhadores autônomos economicamente dependentes, os quais são trabalhadores para os efeitos do art. 55.º da CRP, conseqüentemente abrangidos pelo direito de liberdade sindical, como foi feito na Espanha, que possui regulamentação específica para esses trabalhadores, garantindo os direitos coletivos aos mesmos.

Por fim, o legislador deve ter maior atenção a esses tipos de trabalhadores, tendo em vista as precárias condições do trabalho desenvolvido sem subordinação jurídica mas com dependência econômica, o que exige claramente dos sindicatos uma abordagem inovadora para que garantam a proteção dos trabalhadores, compartilhando de preocupações e necessidades tanto quanto os trabalhadores subordinados, sendo esse tipo de trabalho influência no exercício dos princípios e direitos fundamentais da liberdade sindical. Deve-se manter entre tais trabalhadores e o direito da liberdade sindical e greve uma relação que evite a sua exclusão absoluta de tais direitos, mesmo que essa vinculação se faça de modo excepcional.

¹⁵⁶ Ambas adotadas em 20 de junho de 1996, na 83ª sessão da OIT, e disponíveis em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312322:NO;>. Acesso em: 12 maio 2017.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALARCÓN C., M. R.. Aspectos críticos del proyecto. In: PERULLI, Adalberto. *Lavoro autonomo e dispendenza economica*, 2007.

ANTONMATTEI Paul-Henri; SCIBERRAS Jean-Christophe. Le travailleur économiquement dépendant: quelle protection? In: *Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité*. Novembro 2008.

ARANDA. J. T. *El teletrabajo: analisis jurídico laboral*. 2. ed . Madrid: Consejo Economico y Social, 2001.

BATALHA, A. L. *A Alienabilidade no Direito Laboral Trabalho no Domicilio e Teletrabalho*. Edição: Edições Universitárias Lusófonas, 2008.

BELZUNEGUI E. A. *Teletrabajo: Estrategias de Flexibilidad*. Consejo economico y social, España, 2002.

CANOTILHO, J. G. *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*. Coimbra: Coimbra, 1991.

CANTONILHO, J. G.; MOREIRA, V. *Constituição da República Portuguesa Anotada*. Coimbra: Coimbra, 2007.

CRUZ VILLALÓN, Jesús, en colaboración com VELASCO, Patrocino Rodríguez-Ramos y GÓMEZ GORDILLO, Rafael. *Estatuto de los trabajadores comentado*. Tecnos: Madrid. 2003.

ESCUADERO RODRIGUEZ, Ricardo. Teletrabajo. In: *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo: X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Zaragoza, 28 y 29 de mayo de 1999. p. 761-872.

FAVENNE, F.; Verkindt, P. *Droit du travail*. Librairie Générale de droit et de jurisprudence, 2007.

FERNANDES, F. L. *A obrigação de serviços Mínimos como Técnica de Regulação da Greve nos serviços Essenciais*. Coimbra: Coimbra, 2010.

FERNANDES, F.L. *O direito de greve nos ordenamentos francês, alemão e italiano*. In: *Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Eduardo Correia, II*, Coimbra, 1986, p. 327-476.

FERNANDES, Antonio Monteiro. *A Lei e as Greves*. Comentários a dezasseis artigos do Código do Trabalho. Coimbra: Almedina, 2013.

FERNANDES, Antonio Monteiro. *Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 2007.

FERNANDES, Antonio Monteiro. *Direito do Trabalho: Portugal*. Coimbra: Almedina, 2004.

GAETA, Lorenzo. *Telelavoro e Diritto*. Giappichelli: Roma. 1998.

GALLARDO MOYA, Rosario. *El Viejo y el Nuevo Trabajo a Domicilio, de la maquina de hilar al ordenador*. Ibidem: Madrid. 1998.

LAMBELHO, Ana. *Trabalho Autónomo Economicamente Dependente: Da Necessidade de um Regime Jurídico Próprio*, Para Jorge Leite Escritos Jurídico-Laborais. Coordenação de REIS, J. et al. Coimbra: Coimbra, 2014, p.433-454.

LEITÃO, L. M. T. M. *Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 4ª edição, 2014.

LEITE, J. *Direito do Trabalho*. Coimbra: Coimbra, 2004.

Leite, J. *Unidade Sindical ou Pluralidade Sindical*. In: Vértice Revista de Cultura e Arte, Coimbra, Vol. XXXIV, nº367-368 Agosto – Setembro, 1974, p.675-679.

LYON-CAEN, Gérard. *Le droit du travail non salarié*. In: Sirey, 1990, nº149.

MADERA, M.. *L'atipicità Del rapporto di telelavoro*. Lavoro e previdenza oggi. Milano :LPO . Anno XXVI, n.3 Marzo, 1999.

Mañas, C. M. *A Externalização da Atividade Produtiva: o Impacto do Teletrabalho na Nova Ordem Socioeconómica*. Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná. Curitiba: Síntese, volume 39, 2003.

MANNRICH, N. *Tendências atuais relativas ao âmbito pessoal do direito do trabalho em Portugal, Espanha e Brasil*. Minerva. Revista de Estudos Laborais, Lisboa, ano 7, nº 1, 2008.

MARTINS, S. P. *Direito do Trabalho*. 27.ª edição. São Paulo: Atlas, 2011.

MELÉNDEZ A. P. *Teletrabajo, Dirección y Organización*, 1999.

Montoua, A. M.; Jimenez, R. M. *Estatuto del trabajo autónomo: comentario a la Ley 20/2007, de 11 de julio*. Editorial Civitas. 2007.

MOYA, R. G. *El Viejo y el Nuevo Trabajo a Domicilio, de la maquina de hilar al ordenador*. Madrid: ibidem ediciones, 1998.

OLIVARES, R. S. Jurisdicção Competente y La Ley Aplicable Al Ciberempleo Transnacional: algunas propuestas sobre cómo afrontar el riesgo de “dumping social”. In: *Derecho social y nuevas tecnologías*. Cuadernos de Derecho Judicial. XV. Madrid: Consejo General del Poder Judicial, 2004.

ORIHUEL, F. P. C. *El trabajo subordinado como tipo contractual*. Documentación Laboral, n.º 39, 1993.

PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos; et al. Derecho del trabajo y seguridad social: cincuenta estudios del profesor Luis Enrique de la Villa Gil: Homenaje a sus 50 años de dedicación universitaria. 2006, p. 607-656.

PINTO, M. *O direito perante a greve : Análise social : revista do Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa*. - Lisboa, ISSN 0003-2573, ZDB-ID 434001-2. - Vol. 4, 1966.

PORTUGAL. *Código Do Trabalho* (2016). Códigos Universitários. 9 ed. Almedina: Coimbra.

PORTUGAL. *Decreto Lei n.º n.º 328/93*. Regime de Segurança Social dos Trabalhadores Independentes. Disponível em: <<https://dre.pt/pesquisa/-/search/653124/details/maximized>>. Acesso em: 02 junho. 2019.

RAMALHO, M. R. P. *Direito do Trabalho*. Situações Laborais Individuais, Parte I, Coimbra: Almedina, 3ª edição Revista e Actualizada, 2009.

RAMALHO, M. R. P. *Direito do Trabalho*. Situações Laborais Coletivas Parte III, Coimbra: Almedina, 3ª edição Revista e Actualizada, 2012.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Lei da Greve Anotada*, Lex: Lisboa.

RAY, Jean Emmanuel. *Droit du travail, droit vivant*. Liaisons: Paris. 1999-2000.

REDINHA, M.R. *A Precariedade do Emprego – uma Interpelação ao Direito do Trabalho*.I Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Coimbra: Almedina, 1998.

REDINHA, Regina. *Teletrabalho - anotação aos artigos 223.ª a 243.º do Código do Trabalho de 2003*. Working Paper, p. 2. Disponível em: <<https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/18698>>. Acesso em: 05 maio 2017.

REIS, J. C. S. *Resolução Extrajudicial de Conflitos Colectivos de Trabalho*. Coimbra:Coimbra. Vol. I, 2012.

RODRIGUEZ FERNANFEZ, María Luz. Algunas claves políticas de la ley del estatuto del trabajo autónomo. In: *Estudios de derecho judicial*, nº. 146, 2007, p. 13-36.

ROMITA, A. S. *Globalização da economia e o Direito do Trabalho* . São Paulo : LTR, 1997.

SILVA, O. P. *Subordinação, Autonomia e Parassubordinação*.

SINAY, H, *La grève: traité de droit du travail*.Paris: Dalloz, 1966.

SUPIOT, Alain. *Les nouveaux visages de la subordination*. In: Droit social. 2000.

PÉLISSIER, J; SUPLOT, A; Jeammaud. A. *Droit du travail*. 21. ° ed. Dalloz, 2002.

SUPIOT, A; et al. *Transformações do Trabalho e Futuro do Direito do Trabalho na Europa*. Coimbra: Coimbra, 2003.

TORRES, M. *O Trabalho no Domicílio*. Regime Jurídico, Sindicalização, Contratação Colectiva, Revista do Ministério Público, Ano 8, Abril – Junho, 1987.

TORRECILLA, E. R. *El Derecho de Huelga*. Elementos para la reflexión. Cristianisme i Justícia, 1992.

VILLALÓN, J. C. et al. *Estatuto de los Trabajadores*. Comentado. Tecnos, 2003.

VILLALÓN, J.C. *El Proceso Evolutivo de Delimitación del Trabajo Subordinado*. In Trabajo Subordinado y Trabajo Autónomo en Delimitación de fronteras del Derecho del Trabajo. Estudios en Homenaje al Bazán, J. C. Edición preparada por Jesús Cruz Villalón. Colección Andaluza de Relaciones Laborales. Madrid: Technos. Vol. II, 1999.

VILLA. G. E. *Trabajo a domicilio*. Pamplona : Editorial, 1996.

VISCOMI, A. *Lavoro a progetto e occasionale : asservazioni critiche* . In GHEZZI , Giorgio (a cura di) *II lavoro tra progresso e mercidificazione* . Roma: Edisse, 2004.

XAVIER, Bernardo Da Gama Lobo. *Manual de Direito do Trabalho*, 2.^a ed., Verbo-Babel, Lisboa, 2014.