

TRABALHO AUTÔNOMO E DIREITOS TRABALHISTAS

SELF-EMPLOYMENT AND LABOR RIGHTS

AUTOEMPLEO Y DERECHOS LABORALES

Luciana da Silva Belizario¹
Adriano de Oliveira Resende²

RESUMO: O trabalho autônomo é toda atividade exercida por profissionais de forma liberal, prestando serviços para empresas ou pessoas por um tempo específico, sem vínculo empregatício. Nos dias atuais, muito se discute sobre a os direitos e garantias desses trabalhadores em relação aos que se enquadram no trabalho formal. Diante desse cenário, esse estudo teve o objetivo de analisar os efeitos jurídicos e sociais do trabalho autônomo em relação aos direitos trabalhistas. Baseou-se em uma revisão bibliográfica, com fundamento em artigos científicos, livros, periódicos e na legislação atual sobre o respectivo tema. A coleta de dados será realizada por meio de banco de dados tais como Scielo, Google Acadêmico, dentre outros, no período de 2019 a 2024. Nos resultados, tem-se que a Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017, trouxe uma importante mudança ao estabelecer que o trabalho autônomo não gera vínculo empregatício mesmo que o profissional preste serviços de forma contínua a uma empresa. No entanto, essa prestação de serviços deve ocorrer sem subordinação direta. Ademais, o trabalhador autônomo, por definição, não possui um contrato formal de emprego nem subordinação a uma empresa, o que o exclui dos direitos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como 13º salário, férias remuneradas, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e outros benefícios típicos do emprego formal.

5833

Palavras-chave: Trabalho. Autônomo. Direito do Trabalho.

ABSTRACT: Self-employment is any activity carried out by professionals in a liberal manner, providing services to companies or individuals for a specific period of time, without an employment relationship. Nowadays, there is much discussion about the rights and guarantees of these workers in relation to those who are formally employed. Given this scenario, this study aimed to analyze the legal and social effects of self-employment in relation to labor rights. It was based on a bibliographic review, based on scientific articles, books, periodicals and current legislation on the respective subject. Data collection will be carried out through databases such as Scielo, Google Scholar, among others, in the period from 2019 to 2024. The results show that the Labor Reform – Law nº. 13.467/2017, brought an important change by establishing that self-employment does not generate an employment relationship even if the professional provides services continuously to a company. However, this provision of services must occur without direct subordination. Furthermore, the self-employed worker, by definition, does not have a formal employment contract or subordination to a company, which excludes him from the rights provided for in the Consolidation of Labor Laws (CLT), such as the 13th salary, paid vacations, Severance Pay Guarantee Fund (FGTS) and other benefits typical of formal employment.

Keywords: Work. Self-employed. Labor Law.

¹Graduanda em Direito pela Universidade de Gurupi (UNIRG).

²Professor Orientador do Curso de Direito pela Universidade de Gurupi (UNIRG).

RESUMEN: El trabajo por cuenta propia es cualquier actividad realizada por profesionales de forma liberal, prestando servicios a empresas o personas durante un período de tiempo determinado, sin relación laboral. Hoy en día se discute mucho sobre los derechos y garantías de estos trabajadores en relación con quienes califican para el trabajo formal. Ante este escenario, este estudio tuvo como objetivo analizar los efectos legales y sociales del trabajo por cuenta propia en relación con los derechos laborales. Se basó en una revisión bibliográfica, basada en artículos científicos, libros, publicaciones periódicas y legislación vigente sobre el tema respectivo. La recolección de datos se realizará a través de bases de datos como Scielo, Google Scholar, entre otras, de 2019 a 2024. En los resultados, se evidencia que la Reforma Laboral – Ley n.º 13.467/2017, trajo un cambio importante al establecer que la auto- El empleo no genera relación laboral aunque el profesional preste servicios de manera continua a una empresa. Sin embargo, esta prestación de servicios debe realizarse sin subordinación directa. Además, el trabajador por cuenta propia, por definición, no tiene contrato formal de trabajo ni subordinación a una empresa, lo que lo excluye de los derechos previstos en la Consolidación de Legislaciones del Trabajo (CLT), como el 13.º salario, vacaciones pagadas, Fondo de Garantía de Empleo, Tiempo de Servicio (FGTS) y otros beneficios propios del empleo formal.

Palabras clave: Trabajar. Autónomo. Derecho Laboral.

I. INTRODUÇÃO

Como explica Rossi (2023), o trabalho autônomo é toda atividade exercida por profissionais de forma liberal, prestando serviços para empresas ou pessoas por um tempo específico, sem vínculo empregatício. Eles são favorecidos por questões tributárias e pela facilidade de conseguir trabalhos no mercado digital.

O profissional autônomo é caracterizado por não possuir vínculo empregatício com nenhuma empresa. Dessa forma, ele possui total autonomia financeira e profissional, não assumindo o papel de um funcionário efetivo. Pode exercer, inclusive, atividades em casa (RAVNJAK; RODRIGUES; SOARES, 2022).

A título de exemplo de trabalho autônomo incluem: profissionais liberais, como advogados, médicos e arquitetos; prestadores de serviços, como eletricitas, encanadores e pintores; motoristas de aplicativos e entregadores; freelancers em áreas como design, marketing, redação e tecnologia.

Ocorre que muitos desses profissionais que se enquadram no trabalho autônomo não possuem os mesmos direitos que os demais trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que é o principal instrumento normativo que regula os direitos, garantias e relações de trabalho no Brasil.

Essa situação é preocupante e que merece ser debatida, haja vista que o trabalho por conta própria tem aumentado cada vez mais no Brasil. Em dezembro de 2021, o número de trabalhadores por conta própria chegou a 24,8 milhões, segundo o IBGE

(Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) – o recorde da série histórica, iniciada em 2012 (TORRES, 2024).

Dispositivos presentes na Lei 13.467/2017, conhecida como Lei da Reforma Trabalhista, contribuem para o processo de formalização do informal ao reduzir direitos de ocupações formais. Contudo, foi essa normativa que ampliou o desmantelamento de direitos trabalhistas.

Assim, este estudo buscou analisar o trabalho autônomo, em que constatou que essas modalidades não garantem estabilidade aos trabalhadores. Isto é, houve uma intensificação da fragilização de postos de trabalho formais no mercado de trabalho brasileiro.

2. TRABALHO AUTÔNOMO: ASPECTOS GERAIS

O trabalhador autônomo é aquele que presta serviços de maneira eventual ou contínua, sem subordinação ou exclusividade, e assume os riscos de sua própria atividade. Nos dizeres de Krein (2018), ser autônomo implica gerir o próprio negócio e finanças.

Aqueles que se enquadram no trabalho autônomo são basicamente: os profissionais liberais, como advogados, médicos e arquitetos; prestadores de serviços, como eletricitas, encanadores e pintores; motoristas de aplicativos e entregadores; freelancers em áreas como design, marketing, redação e tecnologia.

Muitos autônomos trabalham na informalidade, o que pode contribuir para a desigualdade social, já que esses profissionais ficam sem amparo legal em caso de acidentes, doença ou outras situações adversas. Além disso, com o crescimento do trabalho digital, a tendência é que mais pessoas migrem para o trabalho autônomo. Isso exige uma reavaliação das leis trabalhistas para se adequar às novas formas de produção e prestação de serviços, equilibrando liberdade e proteção (ZIPPERER, 2019).

Para Silva (2023), existem vantagens e desvantagens no trabalho autônomo. Nas vantagens destacam-se a flexibilidade de horários; maior controle sobre o trabalho e possibilidade de diversificação de atividades e clientes. Nas desvantagens, encontram-se a incerteza na renda, a falta de benefícios como plano de saúde e férias remuneradas e por fim, a necessidade de autogestão em questões administrativas e financeiras.

Como já citado acima, o trabalho autônomo oferece flexibilidade e autonomia, mas também traz uma série de desafios que podem impactar tanto o bem-estar do trabalhador quanto a viabilidade do negócio.

Saraiva (2020) aduz que muitos profissionais que se tornam autônomos não possuem conhecimento suficiente em áreas como gestão financeira, marketing, vendas e planejamento estratégico. Isso pode limitar seu crescimento e resultar em problemas na organização e condução dos negócios.

Peixoto (2023) por sua vez aponta que em muitos setores, o mercado para trabalhadores autônomos é altamente competitivo. Com a popularização do trabalho por meio de plataformas digitais e a facilidade de entrada em alguns mercados, a competição por clientes pode ser intensa, o que leva à necessidade de baixar os preços ou aceitar condições desfavoráveis.

A carga tributária para trabalhadores autônomos no Brasil pode ser significativa, especialmente para aqueles que não optam pela formalização como MEI (Microempreendedor Individual). O pagamento de impostos, contribuições ao INSS e outras obrigações fiscais pode se tornar complexo e oneroso (ZIPPERER, 2019).

Há ainda a falta de apoio. Segundo Gusmão (2021), ao contrário de empresas, onde há suporte em diversas áreas (como recursos humanos, contabilidade, marketing, entre outros), o autônomo muitas vezes precisa resolver todos os problemas por conta própria. Sem uma rede de apoio formal, pode ser difícil buscar soluções rápidas para questões emergenciais ou de maior complexidade.

Entretanto, um dos principais desafios desses tipos de trabalhadores é o enquadramento jurídico. Muitos trabalhadores autônomos continuam atuando na informalidade, o que dificulta o acesso a crédito, seguro e outros recursos financeiros. Além disso, a informalidade pode limitar as oportunidades de negócios, já que muitos clientes e empresas preferem trabalhar com profissionais formalizados, que emitem nota fiscal e têm maior credibilidade no mercado.

Dessa forma, uma das ações que podem melhorar a questão do trabalhador autônomo é a sua regulamentação jurídica condizente com o seu meio de trabalho. Nesse sentido, é pertinente que se discuta a sua prática com os direitos e garantias encontrados no trabalhador formal. Sobre essa questão, apresenta-se o tópico a seguir.

3. O TRABALHO AUTÔNOMO NO DIREITO BRASILEIRO

No Brasil, o trabalho autônomo é reconhecido e regulado por diversas leis que estabelecem direitos e obrigações específicas para esse tipo de atividade, embora não ofereça o mesmo nível de proteção que o trabalho com vínculo empregatício. O trabalhador autônomo, por definição, não possui um contrato formal de emprego nem subordinação a uma empresa, o que o exclui dos direitos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como 13º salário, férias remuneradas, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e outros benefícios típicos do emprego formal.

O Código Civil brasileiro (artigos 593 a 609) regula o contrato de prestação de serviços, que é a base jurídica para o trabalho autônomo. Esse tipo de trabalhador tem autonomia para definir como e quando vai trabalhar, diferenciando-se de um empregado regular (BRASIL, 2002).

De acordo com Silva (2023), mesmo sendo reconhecido e regulado por diversas leis que estabelecem direitos e obrigações específicas para esse tipo de atividade, a legislação pátria não oferece o mesmo nível de proteção que o trabalho com vínculo empregatício.

As principais normas relacionadas a esse tema são:

Código Civil Brasileiro: Os artigos que tratam da prestação de serviços regulam os contratos firmados por trabalhadores autônomos. Aqui, o trabalhador presta serviços mediante contrato específico e tem o direito de acordar livremente os termos da sua atuação com o contratante.

Lei nº 8.212/1991 (Previdência Social): Embora o trabalhador autônomo não tenha os mesmos direitos que um empregado formal, ele pode ser contribuinte individual do INSS (Instituto Nacional do Seguro Social), o que lhe garante acesso a benefícios previdenciários, como aposentadoria, auxílio-doença e licença-maternidade. O trabalhador autônomo é responsável por fazer sua própria contribuição à Previdência Social.

Lei da Liberdade Econômica (Lei nº 13.874/2019): Essa lei reforçou o conceito de autonomia nas relações de trabalho, especialmente para aqueles que atuam de forma independente, limitando a intervenção estatal e burocrática em pequenas atividades empresariais ou autônomas.

Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017): A Reforma Trabalhista trouxe uma importante mudança ao estabelecer que o trabalho autônomo não gera vínculo empregatício mesmo que o profissional preste serviços de forma contínua a uma empresa. No entanto, essa prestação de serviços deve ocorrer sem subordinação direta.

(RAVNJAK; RODRIGUES; SOARES, 2022, p. 10).

Embora o trabalhador autônomo não tenha os mesmos direitos previstos pela CLT, ele ainda pode usufruir de algumas garantias, especialmente se contribuir para o

INSS, tais como a aposentadoria, onde o trabalhador autônomo que contribui para o INSS tem direito à aposentadoria por idade ou por tempo de contribuição (DELGADO, 2019).

Além desta, encontra-se a licença-maternidade e auxílio-doença, onde contribuindo regularmente para a Previdência, o autônomo pode ter acesso a esses benefícios em casos de doença ou gravidez. E por fim, tem a garantia à Segurança Social, ao qual a cobertura previdenciária inclui benefícios como auxílio-acidente e pensão por morte (DELGADO, 2019).

Em relação as suas obrigações, Peixoto (2023) explica que o trabalhador autônomo tem o dever de arcar com sua própria contribuição previdenciária e fiscal. Entre as suas principais obrigações estão a contribuição ao INSS. Para garantir direitos previdenciários, o autônomo deve fazer o recolhimento como contribuinte individual, o que pode variar de 5% a 20% do valor do salário de contribuição, dependendo do tipo de inscrição.

Outra obrigação é a emissão de notas fiscais. Se o autônomo estiver registrado como MEI (Microempreendedor Individual) ou em outra categoria de empresa, ele deve emitir notas fiscais pelos serviços prestados, além de cumprir com suas obrigações tributárias (GUERRA, 2021).

Em relação ao imposto de renda, dependendo dos seus rendimentos, o trabalhador autônomo também deve declarar o Imposto de Renda e, quando aplicável, pagar o valor correspondente ao tributo (GUERRA, 2021).

Importante destacar que para muitos trabalhadores autônomos, a possibilidade de se formalizar como Microempreendedor Individual (MEI) traz benefícios adicionais, como a simplificação tributária e o acesso a direitos como aposentadoria e licença-maternidade. O MEI permite que profissionais autônomos contribuam com alíquotas reduzidas ao INSS e emitam notas fiscais, aumentando a segurança jurídica e facilitando a participação no mercado (FERNANDES, 2020).

De toda forma, o posicionamento jurídico no Brasil reconhece a autonomia do trabalhador autônomo, mas limita os direitos trabalhistas tradicionais que se aplicam aos empregados com vínculo formal. No entanto, o trabalhador autônomo pode acessar benefícios previdenciários por meio de contribuições ao INSS e tem a possibilidade de formalização como MEI.

O trabalho autônomo é uma realidade em constante expansão, mas ainda precisa ser melhor discutido e regulamentado para garantir que esses trabalhadores possam exercer suas atividades de maneira digna, produtiva e com acesso a direitos básicos. Esse debate envolve a sociedade, os legisladores, as empresas e, claro, os próprios trabalhadores, e deve considerar a necessidade de equilíbrio entre flexibilidade e proteção trabalhista.

4. CONTEXTUALIZAÇÃO DA TEMÁTICA

Como já explicitado anteriormente, o trabalhador autônomo é aquele que exerce suas atividades profissionais de forma independente, sem vínculo empregatício com empresas ou empregadores específicos. Esse modelo de trabalho tem se tornado cada vez mais comum, especialmente com o avanço da economia digital e das plataformas que conectam profissionais a clientes.

No campo prático o trabalho autônomo possui pontos positivos e negativos. No âmbito positivo, Formici (2022) destaca que este tipo de trabalhador tem mais liberdade para definir seus horários e local de trabalho, o que pode favorecer a conciliação entre vida pessoal e profissional.

Ao não estar vinculado a uma única empresa, o autônomo pode trabalhar para diferentes clientes, ampliando suas oportunidades de negócios. Em alguns casos, o trabalhador autônomo pode ter ganhos superiores aos de um trabalhador contratado, especialmente em áreas onde é possível cobrar por serviços especializados (FORMICI, 2022).

No lado jurídico, é importante mencionar o instituto da impenhorabilidade. Este é um conceito jurídico que visa proteger certos bens do devedor, impedindo que sejam confiscados para o pagamento de dívidas. No caso do trabalhador autônomo, a impenhorabilidade pode ser aplicada em algumas situações, especialmente no que se refere a bens essenciais ao exercício da profissão e ao sustento básico (FORMICI, 2022).

É o que também assenta a jurisprudência:

AGRAVO DE INSTRUMENTO - PROCESSO CIVIL - VERBAS PROVENIENTES DE **GANHOS DO TRABALHADOR - IMPENHORABILIDADE** - EXCEPCIONALIDADE NÃO COFIGURADA - RECURSO CONHECIDO E PROVIDO. 1. Nos termos do que preceitua o IV, do artigo 833 do Código de Processo Civil, os vencimentos, subsídios, soldos, salários, remunerações, proventos de aposentadoria, pensões, pecúlios e montepios, as quantias recebidas por

liberalidade de terceiro e destinadas ao sustento do devedor e sua família. 2. **Nos termos do que preceitua o IV, do artigo 833 do Código de Processo Civil, os vencimentos, subsídios, soldos, salários, remunerações, proventos de aposentadoria, pensões, pecúlios e montepios, as quantias recebidas por liberalidade de terceiro e destinadas ao sustento do devedor e sua família, os ganhos de trabalhador autônomo e os honorários de profissional liberal revestem-se de impenhorabilidade.** A interpretação dada pelo Superior Tribunal de Justiça ao § 2º do art. 833 do CPC é de que "(...) deve ser preservada a subsistência digna do devedor e de sua família. A percepção de qual é efetiva e concretamente este mínimo patrimonial a ser resguardado já foi adotada em critério fornecido pelo legislador: 50 salários-mínimos (...)” - Resp 1.747.645/DF, Rel. Min. Nancy Andrighi, julgado em 07/08/2018. 3. Recurso conhecido e provido. (TJTO, Agravo de Instrumento, 0012857-36.2022.8.27.2700, Rel. EURÍPEDES DO CARMO LAMOUNIER, julgado em 15/02/2023, juntado aos autos 24/02/2023). (grifo da autora)

De acordo com o artigo 833 do Código de Processo Civil, instrumentos de trabalho necessários ou úteis ao exercício da profissão são impenhoráveis. Para o autônomo, isso pode incluir: ferramentas manuais ou mecânicas, como serras, furadeiras, chaves, entre outros, no caso de um profissional técnico; equipamentos eletrônicos, como computadores e impressoras, no caso de designers ou profissionais de tecnologia e materiais de trabalho utilizados por artistas, fotógrafos, ou qualquer outro tipo de profissional autônomo que dependa de equipamentos para o exercício de suas funções (BRASIL, 2015).

Feliciano (2019) explica que essa proteção visa garantir que o trabalhador autônomo continue exercendo sua profissão, mesmo em caso de dívida, assegurando sua capacidade de gerar renda e se manter.

Ainda no artigo 833 do CPC, outro ponto importante é a impenhorabilidade de salários, remunerações, proventos de aposentadoria e outros rendimentos destinados ao sustento familiar, exceto quando a penhora for para pagamento de pensão alimentícia. Isso significa que, mesmo que o trabalhador autônomo esteja endividado, os valores que ele recebe pelo seu trabalho para sua subsistência não podem ser penhorados, com algumas exceções, como mostrou a jurisprudência anteriormente citada (FELICIANO, 2019).

Embora haja proteções, existem situações em que a impenhorabilidade não se aplica. Algumas exceções incluem: dívidas de pensão alimentícia; financiamento do próprio bem (como um imóvel financiado) e cobranças de tributos referentes ao próprio bem (DORNELLES, 2020).

Todavia, apesar dessas regras, as Cortes superiores têm relativizado essa questão. No julgamento dos Embargos de Divergência em Recurso Especial nº 1.874.222/DF, realizado em em 19/4/2023, a Corte Especial do Superior Tribunal de Justiça (STJ) firmou entendimento de que, excepcionalmente, é possível relativizar a regra da impenhorabilidade independentemente do montante recebido pelo devedor para pagamento de dívidas de natureza não alimentar, desde que preservado valor que assegure sua subsistência digna, bem como de sua família. Confira-se:

PROCESSUAL CIVIL. EMBARGOS DE DIVERGÊNCIA EM RECURSO ESPECIAL. EXECUÇÃO DE TÍTULO EXTRAJUDICIAL. PENHORA. PERCENTUAL DE VERBA SALARIAL. **IMPENHORABILIDADE** (ART. 833, IV e § 2º, CPC/2015). RELATIVIZAÇÃO. POSSIBILIDADE. CARÁTER EXCEPCIONAL. 1. O CPC de 2015 trata a impenhorabilidade como relativa, podendo ser mitigada à luz de um julgamento princípio lógico, mediante a ponderação dos princípios da menor onerosidade para o devedor e da efetividade da execução para o credor, ambos informados pela dignidade da pessoa humana. 2. **Admite-se a relativização da regra da impenhorabilidade das verbas de natureza salarial, independentemente da natureza da dívida a ser paga e do valor recebido pelo devedor, condicionada, apenas, a que a medida constritiva não comprometa a subsistência digna do devedor e de sua família.** 3. Essa relativização reveste-se de caráter excepcional e só deve ser feita quando restarem inviabilizados outros meios executórios que possam garantir a efetividade da execução e desde que avaliado concretamente o impacto da constrição na subsistência digna do devedor e de seus familiares. 4. Ao permitir, como regra geral, a mitigação da impenhorabilidade quando o devedor receber valores que excedam a 50 salários mínimos, o § 2º do art. 833 do CPC não proíbe que haja ponderação da regra nas hipóteses de não excederem (EDcl nos EREsp n. 1.518.169/DF, relatora Ministra Nancy Andrighi, Corte Especial, DJe de 24.5.2019). 5. Embargos de divergência conhecidos e providos. (EREsp n. 1.874.222/DF, relator Ministro João Otávio de Noronha, Corte Especial, julgado em 19/4/2023, DJe de 24/5/2023). (grifo da autora)

Portanto, é possível a penhora de natureza salarial para pagamento de dívidas de natureza não alimentar inferior a 50 (cinquenta) salários mínimos, em percentual condizente com a realidade de cada caso concreto, independentemente do valor recebido pelo devedor, desde que fique garantida sua dignidade e de sua família.

Pelo lado contrário, Rocha e Chaves (2024) explicam que ao não ter um salário fixo, o trabalhador autônomo enfrenta a incerteza da variabilidade de renda, que pode ser maior ou menor dependendo da demanda por seus serviços.

Sem os benefícios trabalhistas tradicionais, o autônomo precisa planejar sua aposentadoria e outras eventualidades por conta própria. Mesmo como MEI, o autônomo deve arcar com contribuições mensais para garantir acesso aos direitos

previdenciários e se manter em conformidade com as obrigações fiscais (ROCHA; CHAVES, 2024).

De todo modo, esse campo também apresenta desafios. De acordo com Martins (2023), o trabalhador autônomo precisa lidar diretamente com suas finanças, incluindo a emissão de notas fiscais e o pagamento de impostos, o que pode ser desafiador sem conhecimentos contábeis.

Antunes (2020) cita que como não há vínculo empregatício, o autônomo deve constantemente buscar novos clientes e projetos para garantir uma fonte de renda estável. Dependendo do setor, a concorrência pode ser alta. É necessário investir em capacitação para se destacar no mercado.

Na sociedade brasileira percebe-se que o trabalho autônomo é uma realidade atual. São milhares de trabalhadores que desejam e esperam serem regularizados formalmente, para poderem adquirir os direitos e garantias das normas jurídicas nacionais.

A título de exemplo, em um dado probabilístico feita pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) (apud CAMPELO et al., 2024) pontuou que 74,6% dos autônomos não possuem vínculo formal com o Estado, embora este número venha aumentando recentemente com a expansão do micro empreendedorismo individual (MEI); 60% se declaram pardos ou pretos, 66% são homens, e 85% têm renda de até 3 salários-mínimos.

Ainda nessa mesma pesquisa, revela que 67,7% dos trabalhadores autônomos gostariam de possuir carteira de trabalho assinada. Quanto às motivações para se tornar um autônomo, foram identificadas duas categorias: os autônomos por opção (55% do total) e os autônomos por necessidade. A pesquisa também revelou que estes trabalhadores vivem num ambiente de maior incerteza que a média dos demais: 44,9% deles declaram não saber ao certo quanto será seu rendimento no mês seguinte (PNADC, 2024 apud CAMPELO et al., 2024).

Uma característica que divide essa categoria em dois grupos é a existência ou não de registro como pessoa jurídica (CNPJ), um indicador que permite distinguir aqueles com vínculo formal (relação com o Estado) daqueles que exercem sua ocupação sem esse vínculo (PNADC, 2024 apud CAMPELO et al., 2024). Os autônomos sem vínculo formal somam 19 milhões de trabalhadores, representando 74,6% do total,

evidenciando a predominância da falta de relações formais com o Estado, como mostrado na Tabela 1.

Tabela 1: Distribuição dos trabalhadores autônomos por CNPJ, em março de 2024

Categoria	Em milhões	Em % do total
Autônomos com CNPJ	6,46	25,4%
Autônomos sem CNPJ	18,95	74,6%
Total	25,41	100%

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC), IBGE.

Outro ponto importante a ser destacado é em relação às razões que levam muitos cidadãos a seguirem o caminho do trabalho autônomo. Neste ponto, Peixoto (2023) acentua que muitas pessoas se tornam autônomas por falta de vagas no mercado de trabalho tradicional ou por dificuldades em conseguir empregos formais. Nesses casos, a escolha por trabalhar por conta própria é uma necessidade, e não apenas uma preferência. Durante crises econômicas, essa motivação se torna ainda mais comum.

Na visão de Medeiros (2023), a motivação para se tornar um trabalhador autônomo geralmente está relacionada ao desejo de ter mais autonomia, flexibilidade, potencial de crescimento financeiro e liberdade para gerenciar a própria carreira, ou então, à necessidade de buscar alternativas ao mercado de trabalho formal.

De todo modo, é nítido observar que o trabalhador autônomo, ainda que tenha vantagens, deseja ter os direitos garantidos conforme os trabalhadores formais possuem. Em uma sociedade desigual e com enorme déficit de distribuição de renda, muitos optam pela informalidade em razão da necessidade e da falta de outras oportunidades.

Dessa forma, enfatiza-se a necessidade de ser ter leis mais enfáticas que ampliem os direitos e garantias já existentes a essa parcela da população, trazendo para esse público uma maior segurança jurídica e social.

Ademais, vislumbra-se a importância do trabalho autônomo para os seus trabalhadores e para a economia dos municípios e Estado. O trabalho autônomo oferece vantagens como liberdade e potencial de ganho, mas também apresenta desafios consideráveis, como a falta de estabilidade financeira e a ausência de direitos

trabalhistas tradicionais. Para mitigar essas dificuldades, muitos optam pela formalização via MEI, o que lhes concede alguns benefícios importantes.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho autônomo refere-se à prestação de serviços ou realização de atividades de forma independente, sem vínculo empregatício formal com uma empresa ou instituição. O trabalhador autônomo é responsável por gerir sua própria rotina, definir seus horários e gerenciar sua remuneração, além de arcar com suas próprias obrigações fiscais e previdenciárias.

Conforme mencionado, o objetivo foi discutir sobre o trabalho autônomo e os direitos trabalhistas é importante por várias razões, principalmente devido ao crescimento desse tipo de atividade nos últimos anos, impulsionado pela tecnologia, plataformas digitais e mudanças no mercado de trabalho. Essa discussão envolve questões fundamentais para o bem-estar social, econômico e jurídico tanto dos trabalhadores quanto das empresas.

Trabalhadores autônomos muitas vezes não têm acesso a benefícios trabalhistas garantidos por lei, como férias remuneradas, 13º salário, FGTS ou seguro-desemprego. A discussão sobre o tema é fundamental para avaliar como garantir uma rede de proteção social para esses profissionais sem que percam a flexibilidade de atuação.

Com o aumento do número de autônomos, cresce também a preocupação sobre a contribuição previdenciária. Muitos trabalhadores informais acabam não contribuindo regularmente, o que pode gerar problemas futuros, como a falta de aposentadoria ou outros benefícios oferecidos pela previdência social.

Nos resultados desse estudo, o Código Civil brasileiro (artigos 593 a 609) regula o contrato de prestação de serviços, que é a base jurídica para o trabalho autônomo. Embora o trabalhador autônomo não tenha os mesmos direitos que um empregado formal, ele pode ser contribuinte individual do INSS (Instituto Nacional do Seguro Social), o que lhe garante acesso a benefícios previdenciários, como aposentadoria, auxílio-doença e licença-maternidade.

A Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017, trouxe uma importante mudança ao estabelecer que o trabalho autônomo não gera vínculo empregatício mesmo que o profissional preste serviços de forma contínua a uma empresa. No entanto, essa

prestação de serviços deve ocorrer sem subordinação direta.

O trabalhador autônomo, por definição, não possui um contrato formal de emprego nem subordinação a uma empresa, o que o exclui dos direitos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como 13º salário, férias remuneradas, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e outros benefícios típicos do emprego formal.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 2ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Presidência da República, Secretaria Geral, Brasília, 14 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 12 set. 2024.

CAMPELO, Aloisio et al. **Trabalhadores autônomos: quem são e o que pensam**. 2024. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/trabalhadores-autonomos-quem-sao-e-o-que-pensam>. Acesso em: 01 set. 2024.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo. LTR, 2019.

DORNELLES, Paulo Roberto. **A plataformização das relações de trabalho: como as tecnologias inovadoras das plataformas digitais impactaram na economia e desafiam as estruturas do direito do trabalho**. 1.ed. – São Paulo: Tirantlo Blanch, 2020.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Infoproletários e a Uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades**. São Paulo: LTR, 2019.

FERNANDES, Vinicius Tomaz. Individualização das relações de trabalho e Microempreendedor Individual (MEI). **Questão social, violência e segurança pública: desafios e perspectivas**. v. 1, n.1, 2020.

FORMICI, Ana Paula. **Os efeitos da plataformização nas relações de trabalho**. Tese de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Presbiteriana Mackenzie. São Paulo, 2022.

GUERRA, Roberta Freitas. Análise sociojurídica do novo direito do trabalho brasileiro. **Revista Direito e Práxis [online]**, v. 12, n. 2, p. 1141 - 1168, 2021.

GUSMÃO, Xerxes. Trabalhador autônomo de plataformas digitais: empregado ou autônomo? **Revista Do Tribunal Regional Do Trabalho Da 10ª Região**, 24(2), 189-198; 2021.

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Tempo social, revista de sociologia da USP**, v. 30, n. 1, p. 77 - 104, 2018.

MARTINS, Rafaela Tábita Ferreira. **A aparente concepção de autonomia no trabalho uberizado: a influência algorítmica na subordinação velada**. 2023. 39 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2023.

MEDEIROS, Benizete Ramos de. **A Reconfiguração dos Modos de Trabalhar: Olhares Diversos**. 1^o ed. LTr Editora, 2023.

PEIXOTO, Angélica. Trabalho Alienado ou Trabalho Autônomo? **Revista Marxismo E Autogestão**, 9(12), p. 1-15; 2023.

RAVNJAK, Leandro Luciano Silva; RODRIGUES, Giovana Maria Mendes; SOARES, Victor Manoel Rangel. **Trabalho intermitente: uma análise comparada**. Ano XXV, n. 52, p. 11 - 34, 2022.

ROCHA, Beatriz Vitória; CHAVES, Solange Barreto. As novas relações de trabalho: a uberização e a competência da justiça do trabalho dos assalariados digitais. **Revista Foco (Interdisciplinary Studies Journal)**. 17(5), P. 1-15; 2024.

ROSSI, Bruna Cavati. Trabalho intermitente e trabalho autônomo: a formalização do informal. **A Política Social na Crise Sanitária revelando Outras Crises**. v. 1 n. 1, p. 1-15; 2023.

SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho: versão universitária**. 3^a ed. São Paulo: Editora Método, 2020.

SILVA, Iriane Tassila Moreira. **O papel do direito trabalhista ante o numeroso crescimento da prestação de trabalho sob demanda**. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade Pitágoras. Bacabal, 2023.

TORRES, Vítor. **Trabalho Autônomo: O que é? Guia com lista de profissões**. 2024. Disponível em: <https://www.contabilizei.com.br/contabilidade-online/trabalho-autonomo/>. Acesso em: 18 set. 2024.

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