



**FACULDADE BAIANA DE DIREITO**  
**CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**Lucas Teixeira Matos**

**A (im)possibilidade da existência de vínculo empregatício  
para os motoristas de aplicativo.**

Salvador  
2020

**Lucas Teixeira Matos**

**A (im)possibilidade da existência de vínculo empregatício para os motoristas de aplicativo.**

Monografia apresentada ao curso de graduação em Direito, Faculdade Baiana de Direito, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Adriana Brasil Vieira Wyzykowski

Salvador  
2020  
**TERMO DE APROVAÇÃO**

**Lucas Teixeira Matos**

**A (im)possibilidade da existência de vínculo empregatício para os motoristas de aplicativo.**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito, Faculdade Baiana de Direito, pela seguinte banca examinadora:

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e Instituição: \_\_\_\_\_

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

Salvador, \_\_\_\_/\_\_\_\_/ 2019.

A meus pais, Dêlza e Epitacio, por terem me dado todas as oportunidades possíveis, a Mateus, meu irmão, pelo companheirismo, a Flávia, minha amada, pela ajuda nos momentos de ansiedade, a Deija, minha avó, pelo carinho, pela memória de José, Clodoaldo e Analice, meus avós que serão pra sempre lembrados e a Cloud pelos piados em meu ouvido

## **AGRADECIMENTOS**

A professora Adriana wyzykowski pela excelente orientação que viabilizou a realização deste trabalho e pelos conhecimentos acerca do direito do trabalho.

A professora Ana Thereza Meirelles pelos conhecimentos de metodologia que guiaram este trabalho.

Aos funcionários da biblioteca do TRT pela paciência e auxílio na pesquisa.

Você lembra de um mundo sem robôs?

Isaac asimov

## RESUMO

Este trabalho busca analisar a relação entre os motoristas de aplicativo e as empresas que donas destas plataformas, como a Uber, 99POP, cabify e similares, tendo como objetivo constatar se existe ou não uma relação de emprego entres estes sujeitos. Dessa forma, o trabalho, de início, traçará um panorama histórico como forma de melhor entender o panorama atual e como este afeta o mundo do trabalho, retornando aos primórdios até atualidade, abordando em especial os fenômenos das Revoluções industriais, Globalização e indústria 4.0, observando as consequências destes no contexto laboral. Também se analisará a relação de emprego em si, dissecando cada requisito necessário para a que se firme um vínculo empregatício, a pessoalidade, a não eventualidade, a onerosidade e a subordinação, além de também dissertar acerca da crise da subordinação e as novas teorias desenvolvidas pela doutrina. Será feita a análise do fenômeno da uberização, se aprofundando nas questões referentes ao *crowdwork* e *gig economy*, para, por fim, dissertar sobre a relação entre as empresas e os motoristas, sob a ótica do contexto apresentado e buscando encaixar cada um dos requisitos da relação de emprego a relação em questão, se observando a jurisprudência, em especial a recente decisão do TST acerca do tema que negou o vínculo de emprego aos motoristas. Se apresentará também as soluções doutrinárias para o problema em questão, sendo realizada a análise destas com o fim de se obter a resposta ideal para a questão, sendo proposta ao final uma solução alternativa para a questão dos motoristas.

**Palavras-chave:** emprego, aplicativo, Uber, subordinação.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

art.	Artigo
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b>	12
<b>2 UM PANORAMA DO DIREITO DO TRABALHO: DOS PRIMORDIOS À INDÚSTRIA 4.0</b>	14
2.1 TRABALHO E SUBMISSÃO NA IDADE ANTIGA E IDADE MÉDIA	14
<b>2.1.1 A antiguidade clássica: a escravidão e a locação do trabalho livre</b>	15
<b>2.1.2 A servidão na idade média: o sistema feudal</b>	16
<b>2.1.3 As corporações de ofício</b>	18
2.4 A REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E SURGIMENTO DO DIREITO TRABALHISTA	20
2.5 A TROCA DO MODELO TAYLORISTA-FORDISTA PELO TOYOTISMO	23
2.6 A GLOBALIZAÇÃO	25
2.7 INDÚSTRIA 4.0	27
2.8 O FENÓMENO DA PRECARIZAÇÃO E DA GLOBALIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS	30
<b>3 O CONTRATO DE TRABALHO</b>	35
3.1 O CONTRATO DE EMPREGO	37
<b>3.1.1 o requisito da personalidade</b>	40
<b>3.1.2 o requisito da onerosidade</b>	41
<b>3.1.3 o requisito da não-eventualidade</b>	43
<b>3.1.4 o requisito da subordinação</b>	45
3.2 A CRISE DA SUBORDINAÇÃO	49
3.3 A PARASSUBORDINAÇÃO	51
3.4 A SUBORDINAÇÃO OBJETIVA	53
3.5 A SUBORDINAÇÃO INTEGRATIVA	54

3.6 A SUBORDINAÇÃO RETICULAR	54
3.7 A SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL	55
3.8 A SUBORDINAÇÃO POTENCIAL	56
<b>4 OS MOTORISTAS DE APLICATIVO E A RELAÇÃO DE EMPREGO</b>	<b>58</b>
4.1 A <i>GIG ECONOMY</i> E A UBERIZAÇÃO	58
4.2 MOTORISTAS DE APLICATIVO E RELAÇÃO DE EMPREGO	63
<b>4.2.1 a questão da pessoalidade</b>	<b>64</b>
<b>4.2.2 a questão da onerosidade</b>	<b>65</b>
<b>4.2.3 a questão da não eventualidade</b>	<b>68</b>
<b>4.2.4 a questão da subordinação</b>	<b>70</b>
4.2.4.1 resposta a questão da subordinação: parassubordinação	73
4.2.4.2 resposta a questão da subordinação: dependência econômica	76
4.2.4.3 resposta a questão da subordinação: expansão da subordinação	79
4.3 RESPOSTA ALTERNATIVA: EQUIPARAÇÃO AO AVULSO	83
<b>5 CONCLUSÃO</b>	<b>86</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>89</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Historicamente, o direito do trabalho e o surgimento de novas tecnologias tem uma relação extremamente próxima, ao ponto que por diversos momentos na história da humanidade, o desenvolvimento científico moldou como se dariam as relações entre trabalhadores e empregadores dali em diante.

Não existe melhor exemplo para demonstrar tal correlação do que a primeira revolução industrial, afinal, é neste momento que nasce o direito do trabalho. Com o advento da mecanização diversos postos de trabalho foram extintos, gerando assim uma onda de desemprego, junto a isto, devido à falta de controle estatal, os trabalhadores realizavam jornadas de trabalho extremamente longas, as quais ocorriam em situações insalubres e sob pagamento ínfimo. Diante desta situação de crise e sob a égide da revolução francesa, a qual elevou a um patamar superior a preocupação com os direitos fundamentais do cidadão nasce o direito do trabalho em suas perspectivas individuais e coletivas e este se espalha pelo mundo, sendo implementado nas legislações de diversos países com o passar do tempo.

A partir daí os ordenamentos jurídicos ao redor do mundo passaram a estabelecer uma serie de direitos, deveres e limitações com o fim resguardar os direitos da figura hipossuficiente da relação de emprego, o trabalhador.

Entretanto, a história se repete, pois, atualmente o mundo enfrenta a revolução 4.0, se o século XVIII a grande questão que modelou os modos de produção foi a mecanização, atualmente tal posição pertence a informatização, afinal, com o surgimento da internet o mundo do trabalho passa novamente por uma transformação completa com o surgimento de novas formas de trabalho, mas também com a extinção de diversas funções, as quais eram exercidas por trabalhadores e passaram a ser exercidas por programas de computador, a exemplo de escritórios de advocacia que, aos poucos, passam a implementar o uso de inteligências artificiais para realizar certas funções de forma mais célere e eficiente.

Outra consequência desta revolução tecnológica é a precarização das relações do trabalho. Semelhante com o ocorrido na revolução industrial, com o surgimento de novas tecnologias várias funções antes exercidas por trabalhadores passaram a ser automatizadas. Além disso, surgem postos de trabalho que não exigem grandes

qualificações, oferecem pouca remuneração e não oferecem vínculo empregatício, criando assim uma onda de subempregos e de precarização do trabalho.

É neste cenário que surge uma proposta inovadora que amparou aqueles que buscavam por trabalho, este foi o nascimento de aplicativos como o Uber, plataformas digitais nas quais motoristas podem se registrar e realizar corridas para aqueles que a solicitarem através do aplicativo, com a vantagem de não possuir uma jornada fixa, podendo então trabalhar quando melhor convier. Vale mencionar que, a partir deste momento, o modelo da Uber se popularizou, criando um fenômeno conhecido como uberização, o qual é marcado pelo alto grau de flexibilidade e da utilização de meios digitais no trabalho que impactou o mundo do trabalho como um todo.

Entretanto, se observa que os motoristas enfrentam grandes dificuldades em seu trabalho, primeiramente, devido ao fato de os negarem o vínculo empregatício, e conseqüentemente não possuem acesso a nenhuma das garantias da relação de emprego, tendo então de utilizar carro próprio ou alugado, pagar a própria gasolina, arcar com manutenção do veículo, dentre outros custos que as empresa se isentam devido a falta do vínculo empregatício, custos estes tão elevados a ponto dos motoristas terem de trabalhar por horas a fio para arcar com os custos do próprio trabalho e aferir uma pequena margem de lucro.

Diante deste cenário de precarização se passou a questionar se a relação entre os motoristas e as empresas não teria caráter empregatício, havendo diversos posicionamentos quanto ao tema.

Assim, fica aqui estabelecido qual o problema que este trabalho pretende enfrentar: Poderia ser considerado como vínculo empregatício a relação estabelecida entre os motoristas de aplicativos e as empresas donas destes?

Quanto a justificativa, sob a perspectiva teórica e jurídica, o tema é de extrema relevância, pois muito se debate acerca da relação existente entre os motoristas e as empresas, tanto em âmbito nacional quanto internacional, havendo posicionamentos diversos acerca do tema na doutrina e jurisprudência.

No viés social, atualmente, a sociedade enfrenta uma questão seria de desemprego, afinal, devido ao advento de novas tecnologias, diversas funções que antes eram exercidas por trabalhadores passaram a ser automatizadas, é neste cenário que estas empresas como a uber e a 99pop surgem oferecendo uma oportunidade de trabalho

sem a necessidade de uma qualificação prévia, garantindo assim um sustento a muitos que antes não o tinham.

Entretanto, devidas empresas se considerarem meros intermediários entre os passageiros e motoristas, estes últimos trabalham as próprias custas, criando assim a situação em que o sujeito paga para trabalhar, pois se trabalha muito para se obter pouco lucro. Para agravar a situação, o modelo impetrado pela uber se popularizou, o que culminou em uma onda de aplicativos autoproclamados de intermediários, o que está gerando uma onda de precarização do trabalho.

Logo, o tema em questão é socialmente relevante devido a situação precária em que muitos motoristas se encontram atualmente, devido a popularização desta estrutura laboral e devido a onda de precarização que ocorre hoje em dia

O trabalho presente tem como objetivo discorrer acerca da relação existente entre os motoristas de aplicativo e as empresas, buscando avaliar a existência dos elementos necessários para a configuração do vínculo empregatício nesta relação.

Este trabalho se dará por meio de uma pesquisa qualitativa, regida pelo método hipotético-dedutivo, no qual as hipóteses aqui levantadas serão submetidas a um processo de falseamento para comprovar a sua procedência, sendo bibliográficas as fontes utilizadas para tal processo.

O primeiro capítulo deste trabalho tratará de traçar um panorama histórico do direito do trabalho, se iniciando na antiguidade até chegar no momento atual, abordando como a o direito trabalhista se desenvolveu e como ele o desenvolvimento tecnológico constante vem afetando a realidade laboral

O segundo capítulo irá se referir aos pressupostos teóricos do que define a relação de emprego, não só demonstrando a visão clássica da doutrina, mas também trazendo as novas teorias que surgem com o objetivo de adequar o ordenamento a realidade atual.

Por fim, o terceiro capítulo tratará do tema em si, se aprofundando mais no panorama da realidade tecnológica que o mundo enfrenta e abordando a questão central deste trabalho, se seria correto falar em relação de emprego para os motoristas de aplicativo.

## 2 UM PANORAMA DO DIREITO DO TRABALHO: DOS PRIMORDIOS À INDÚSTRIA 4.0

É possível conceituar o trabalho como toda e qualquer tarefa que o sujeito dispense energia para a obtenção de um fim produtivo, logo, é certo afirmar que o ser humano sempre trabalhou, por exemplo, nos primórdios da história, na idade da pedra o ser humano já trabalhava para fins simples, como buscar alimento e se proteger do frio. Já mais adiante na história, com a reunião dos homens em tribos e os ocorrentes conflitos entre estas e as conseqüentes prisões dos inimigos, os quais eram postos para trabalhar para seus captores, surgiu a ideia do trabalho para terceiros, criando assim um objeto de um direito que só viria a ser autônomo na contemporaneidade, entretanto, tal prestação de serviços teve como consequência a criação de instituições jurídicas de suma importância e gerou grandes reflexos políticos e sociais ao longo da história<sup>1</sup>.

Assim, é possível afirmar que o direito do trabalho (para não dizer o direito em si) é um construto histórico-social que se moldou com o decorrer do tempo, sendo impossível seu estudo sem que se compreenda sua trajetória, afinal, o conhecimento do passado torna possível o entendimento do panorama atual do direito e torna possível a compreensão dos eventos futuros, tal raciocínio se aplica em especial ao direito do trabalho, tendo em vista que este ramo é dotado de extrema dinamicidade devido ao fato de se interligar de forma intrínseca com questões econômicas, as quais se modificam constantemente<sup>2</sup>.

### 2.1 TRABALHO E SUBMISSÃO NA IDADE ANTIGA E IDADE MÉDIA

Os tópicos a seguir tratarão de traçar um panorama histórico do direito do trabalho, se iniciando na antiguidade clássica até a idade média.

---

<sup>1</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 3-4.

<sup>2</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Breve histórico a respeito do trabalho. **Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo**, 95. 2000, p. 167-168. Disponível em: <http://www.revista.usp.br/article/view/6741>. Acesso em: 29 out. 2019.

### 2.1.1 A antiguidade clássica: a escravidão e a locação do trabalho livre.

O escravo, sob o olhar do direito e da sociedade, não era considerado pessoa, e sim como coisa, logo, este era visto como um bem, e dessa forma, caberia ao seu proprietário dispor de tal “objeto” como bem entendesse, firmando assim entre escravo e senhor uma relação de domínio absoluto. Diversos povos da antiguidade fizeram do trabalho escravo o ponto central de seus sistemas econômicos e meios de produção<sup>3</sup>.

Na Grécia antiga, se entendia que a virtude se encontrava em participar da negociações e políticas da cidade, enquanto o trabalho físico era considerado indigno, de cunho pejorativo e que não agregaria nenhuma conquista pessoal ao sujeito, desta forma, cabia as pessoas as tarefas políticas, enquanto restava aos escravos a realização do labor físico<sup>4</sup>.

Neste sentido, ao se analisar o significado da palavra trabalho na Grécia antiga, percebe-se que o significado atribuído a esta era de pena, fadiga<sup>5</sup>, afinal, como já mencionado, não se observava valor algum no trabalho manual.

Vale ressaltar que o escravo não escolhia assumir a posição de escravo ou decidir quem seria seu senhor, o sujeito poderia nascer escravo caso seus pais o fossem, poderia ser um prisioneiro de guerra, alguém que cometeu um crime ou que se encontra inadimplente perante suas obrigações tributárias, sendo tais hipóteses elencadas apenas algumas dentre as quais levariam o sujeito a condição de escravo<sup>6</sup>.

Assim a escravidão era o sistema que dominou na antiguidade clássica, no qual o escravo, ao qual caberia o labor físico, tarefa à qual era dita indigna e de cunho pejorativa, era considerado uma coisa, não possuindo direito algum como cidadão, restando a uma pequena e privilegiada parcela da população formas livres de

---

<sup>3</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 4.

<sup>4</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Breve histórico a respeito do trabalho. **Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo**, 95. 2000, p. 167. Disponível em: <http://www.revista.usp.br/article/view/6741>. Acesso em: 29 out. 2019.

<sup>5</sup> SOUSA, Otávio Augusto Reis de. **História do direito do trabalho no mundo**. Disponível em: <http://www2.videolivreria.com.br/pdfs/9694.pdf> acesso em: 03 de mai.de 2020

<sup>6</sup> GASPARG, Danilo Gonçalves. **A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta de subordinação potencial**. 2011, p. 25. Dissertação (dissertação de mestrado) - Faculdade de Direito. Universidade Federal da Bahia – UFBA, Bahia. Orientador: prof. Dr. Luiz de Pinho Pedreira da Silva, . Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/12378>. Acesso em: 30 out. 2019

prestação de serviço e formas de trabalho consideradas dignas<sup>7</sup>.

Embora a escravidão fosse o sistema prevalente na antiguidade clássica ele não era o único, afinal, a existência do trabalho escravo não prejudicou a coexistência do trabalho livre exercido por artesãos e artífices, prova disso é o fato de constar no Código de Hamurabi, o qual era adotado na antiga Babilônia, disposições e previsões sobre a prestação do trabalho livre, inclusive tratando dos salários a serem pagos a quem exercia tais tarefas<sup>8</sup>.

O Direito romano, no que se tratava nas disposições sobre o exercício do trabalho livre, se utilizou do instituto do arrendamento (*locatio conducto rei*) para regular as formas mais comuns de contratação do trabalhador, a primeira destas formas era chamada de *locatio conducto operis* a qual era um contrato que se acertava a realização de uma obra determinada, tendo como contraprestação uma remuneração pré-fixada, tal modalidade foi a gênese do que hoje se conhece como contrato de empreitada<sup>9</sup>.

A outra modalidade de locação do trabalho livre do direito romano era a *locatio conductio operarum*, no qual se pactuava a prestação de determinado serviço em favor do contratante em troca de uma remuneração fixada por tempo determinado, fixando assim um contrato de trabalho entre as partes<sup>10</sup>.

### 2.1.2 A servidão na idade média: o sistema feudal

Embora sistemas similares sempre tenham existido nas sociedades antigas, o sistema de servidão veio ganhar força apenas por volta do ano de 476 com a queda do Império Romano, tal modelo com o passar do tempo se tornou a base econômica para o que seria o principal meio de produção durante grande parte da idade média, o regime

---

<sup>7</sup> GASPAR, Danilo Gonçalves. **A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta de subordinação potencial**. 2011, p. 28. Dissertação (dissertação de mestrado) - Faculdade de Direito. Universidade Federal da Bahia – UFBA, Bahia. Orientador: prof. Dr. Luiz de Pinho Pedreira da Silva, . Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/12378>. Acesso em: 30 out. 2019.

<sup>8</sup> SÚSSEKIND, Op. Cit., p. 5.

<sup>9</sup> SÚSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 6.

<sup>10</sup> Ibidem. Loc. cit.

feudal<sup>11</sup>.

A base do regime feudal e de servidão era composta por certos elementos centrais: a terra, o uso e o domínio sobre esta e a relação de vassalagem entre os membros integrantes desta estrutura. Em situação similar a antiguidade clássica, o trabalho não era bem visto entre as castas altas da sociedade feudal, não cabia ao nobre o labor e sim a plebe e aos servos, pois acreditava-se que um nobre que decidia por exercer o trabalho na terra abandonava o seu estado de nobreza<sup>12</sup>.

Neste sistema de servidão, os servos não eram livres, pois eram vinculados a seus senhores por meio da concessão do uso da terra e da garantia de proteção militar, em contrapartida o servo deveria trabalhar na terra de seu senhor, devendo entregar a este, parte da sua produção rural<sup>13</sup>. Vale salientar que a condição de servo era vitalícia, devendo o sujeito servir seu senhor até o dia de sua morte, assim, o servo se permanecia submisso ao senhor pela vida inteira, devendo trabalhar para este e entrega-lo parte dos frutos de seu trabalho pessoal até o fim de sua vida<sup>14</sup>, o servo poderia também nascer como tal, se tornar um por ter se unido em matrimônio com um servo ou devido à realização de um contrato de servidão<sup>15</sup>.

Existiam a época 2 formas de servos, os servos em razão do corpo, através desta o servo e sua descendência se encontram vinculados a terra em que laboram, a outra modalidade é a servitude real ou em razão da coisa, nesta há a servidão em relação ao terreno que foi cedido para o trabalho, aqui o trabalhador ou aceita a mudança para outra terra ou quita o pagamento relativo a aquela terra, deixando assim de ser um servo e se tornando um homem livre<sup>16</sup>.

---

<sup>11</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 6.

<sup>12</sup> PISTORI, Gerson Lacerda. **Aspectos históricos do direito do trabalho – um breve olhar juristrabalhista sobre a idade média**. 2006, p. 29. Dissertação (dissertação de mestrado) – Programa de estudos pós-graduados em direito. Pontifícia Universitária Católica de São Paulo - PUC- SP, São Paulo. Orientador: Prof. Dr. Pedro Paulo Teixeira Manus. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/7291>. Acesso em: 01 nov. 2019.

<sup>13</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Breve histórico a respeito do tabalho. **Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo**, 95. 2000, p. 169. Disponível em: <http://www.revista.usp.br/article/view/6741>. Acesso em: 01 nov. 2019.

<sup>14</sup> Ibidem, Loc. Cit., 169.

<sup>15</sup> PISTORI, Gerson Lacerda. **Aspectos históricos do direito do trabalho – um breve olhar juristrabalhista sobre a idade média**. 2006, p. 30. Dissertação (dissertação de mestrado) – Programa de estudos pós-graduados em direito. Pontifícia Universitária Católica de São Paulo - PUC- SP, São Paulo. Orientador: Prof. Dr. Pedro Paulo Teixeira Manus. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/7291>. Acesso em: 01 nov. 2019

<sup>16</sup> PISTORI, Gerson Lacerda. **Aspectos históricos do direito do trabalho – um breve olhar juristrabalhista sobre a idade média**. 2006, p. 31. Dissertação (dissertação de mestrado) – Programa

Vale salientar que o trabalho servil não era o único existente a época, afinal, havia também os vilãos, habitantes de vilas localizadas próximas dos castelos dos senhores, estes, embora fossem subordinados aos senhores, não estavam vinculados a estes, sendo livres para circular, se mudar e, diferentemente dos servos, trabalhar para outros senhores, mesmo que não mantenha residência fixa nas terras deste<sup>17</sup>.

### 2.1.3 As corporações de ofício

Com o crescimento das cidades em decorrência da constante decadência do regime feudal e conseqüente êxodo urbano dos colonos para as cidades a fim de escapar e se proteger da violência praticada pelos seus antigos senhores<sup>18</sup>. É neste cenário que se observa o movimento de união de artífices e mercadores em grupos, as corporações de ofício.

As corporações de ofício tinham dentre suas principais características a solidariedade, a proteção recíproca, formação técnica de aprendizes, a passagem do conhecimento através da oralidade, a detenção de técnicas de manufatura e excelência técnica. Tais instituições eram compostas por aprendizes, companheiros (operários) e mestres, além disso, tais organizações não recebiam apoio institucional, pois não constituíam o sistema feudal, conhecido também como o antigo regime<sup>19</sup>.

Nestas instituições, os mestres eram os proprietários das oficinas, os quais já haviam se submetido e obtido sucesso na prova da obra- mestra, os companheiros eram trabalhadores subordinados aos mestres que eram remunerados através do pagamento de salário, por fim, os aprendizes eram aqueles que buscavam aprender os métodos e técnicas de produção dos mestres. Observa-se neste período histórico

---

de estudos pós-graduados em direito. Pontífice Universitária Católica de São Paulo - PUC- SP, São Paulo. Orientador: Prof. Dr. Pedro Paulo Teixeira Manus. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/7291>. Acesso em: 01 nov. 2019

<sup>17</sup> Ibidem, p.30

<sup>18</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 8

<sup>19</sup> PELLIN, Daniela Regina; ENGELMAN, Wilson. A corporações de ofício e o desenvolvimento industrial das nanotecnologias: perspectivas para a teoria jurídica da empresa a partir dos compassos do tempo de François OST. **Conpedi Law Review**. Oñati, Espanha, v.2, n. 3, jan/jun 2016, p. 374. Disponível em: [http://www.portaltutor.com/index.php/conpedireview\\_old/article/view/290/274](http://www.portaltutor.com/index.php/conpedireview_old/article/view/290/274). Acesso em: 02 nov. 2019

uma maior liberdade para o trabalhador em comparação a época escravagista e da servidão, entretanto, não havia uma grande preocupação para com os direitos dos trabalhadores ou em garantir alguma forma de proteção a estes, pois, se visava acima de tudo os interesses das corporações de ofício<sup>20</sup>.

Existia entre mestre e companheiro uma espécie de contrato de trabalho, entretanto, não existia garantia alguma sobre a duração deste contrato, podendo este ser cancelado a qualquer tempo pelo mestre, não necessitando de justificativa ou pagamento a título de indenização. De igual forma, não existia regulação sobre a duração da jornada de trabalho, podendo chegar a 18 horas diárias<sup>21</sup>.

Os aprendizes eram subordinados aos seus mestres, devendo a eles obediência, e em contrapartida estes deveriam repassar os conhecimentos e técnicas necessárias para o exercício do ofício praticado pela corporação. Tendo completo seu aprendizado, o aprendiz seria promovido a companheiro ou oficial, entretanto, era permitido que ele apenas trabalhasse para seu mestre, só sendo possível trabalhar para outros quando alcança-se o maior grau da hierarquia da corporação<sup>22</sup>.

No que tange os estatutos e regimentos de cada corporação, estes eram estabelecidos através de um conselho administrativo composto por mestres eleitos que em assembleia fixavam regras sobre como se daria o exercício do trabalho, suas condições, sobre a manufatura dos produtos e sua comercialização, desta forma, tal atividade exercida pelas corporações se assimilava muito ao exercício de um poder legislativo<sup>23</sup>.

As corporações de ofício guardam uma íntima relação com o surgimento dos primeiros sindicatos, pois, devido à grande dependência entre companheiros e mestres e a dificuldade de ascensão na hierarquia das corporações foram criados por volta do século XIV as primeiras organizações que buscavam proteger os interesses das classes trabalhadoras, os *compagnonnage*, os quais foram os percussores dos sindicatos que surgiram no século XIX<sup>24</sup>.

---

<sup>20</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Breve histórico a respeito do trabalho. **Revista Da Faculdade De Direito, Universidade De São Paulo**, 95. 2000, p. 171. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67461>. Acesso em: 02 out. 2019

<sup>21</sup> Ibidem, Loc. Cit.

<sup>22</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 8.

<sup>23</sup> Ibidem, p. 8-9

<sup>24</sup> Ibidem, p. 9

## 2.2 A REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E O SURGIMENTO DO DIREITO TRABALHISTA

A revolução industrial, a qual se iniciou na Inglaterra no século XVIII, foi marcada por suas inovações tecnológicas, como o desenvolvimento da máquina a vapor, e pela total transformação que tais evoluções trouxeram para o mundo do trabalho, chegando ao ponto de se afirmar que foi com a revolução industrial que o direito do trabalho começou a se desenvolver. Com a mecanização, ocorreu a substituição do trabalho manual pelo trabalho automatizado, dando origem assim a uma crise do trabalho sem precedentes<sup>25</sup>.

Tal período marcou também o surgimento do trabalho assalariado, pois a crescente mecanização gerou a necessidade de trabalhadores constantes para operar o maquinário, entretanto, as condições laborais eram dotadas de alto grau de insalubridade e os trabalhadores não possuíam qualquer forma de direitos, garantias ou proteção. Os trabalhadores enfrentavam jornadas que superavam as 12 horas diárias, se expunham a gases tóxicos e a ocorrência de acidentes era constante, demonstrando assim a precariedade da situação dos trabalhadores neste período histórico<sup>26</sup>.

Diante de tal situação, não restou alternativa aos trabalhadores se não se unir para lutar por condições dignas de trabalho, entretanto, se notou que apenas manifestações esparsas para a melhoria da situação não bastariam, era necessário um movimento permanente e organizado, que impunha um estado constante de fiscalização, foi neste cenário que surgiu o movimento operário, um movimento que não lutava pelos ideais de uma sociedade livre e justa como o sonho idealizado pela população mais pobre, lutavam sim por soluções práticas e permanentes que condissessem com o sistema em vigor<sup>27</sup>.

Além do movimento operário, é possível observar neste período que o Estado aos poucos passa a deixar de lado a sua posição inerte nos assuntos atinentes a relação de trabalho, passando a adotar uma postura intervencionista e garantindo ao

---

<sup>25</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Breve histórico a respeito do trabalho. **Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo**, 95. 2000, p. 172. Disponível em: <http://www.revista.usp.br/article/view/6741>. Acesso em: 01 nov. 2019

<sup>26</sup> Ibidem, Loc. Cit.

<sup>27</sup> HOBBSAWM, Eric. **A era das revoluções**. Rio de Janeiro, Editora Paz e Terra S.A., 1997, p. 230-231.

trabalhador uma série de proteções jurídicas e econômicas com o objetivo de pôr o empregado em uma posição jurídica superior a do empregador tendo em vista a grande desigualdade econômica entre tais classes<sup>28</sup>.

A partir deste momento se iniciou o processo de formação do que hoje é conhecido como direito do trabalho. Inicialmente, na fase conhecida como manifestações incipientes, a qual se iniciou com a emissão do *Peel's Act* em 1802 documento que buscou fixar restrições ao trabalho infante-juvenil na Grã-Bretanha, as normas tinham como característica principal o caráter humanitário, buscou-se acima de tudo reduzir a exploração excessiva ao trabalhador, principalmente às mulheres e aos menores. Nesta fase, o direito do trabalho não se encontra ainda como um ramo autônomo, não havendo ainda uma codificação, um conjunto de normas acerca deste ramo, existia apenas normas esparsas<sup>29</sup>.

Com o passar do tempo o direito do trabalho começou a ganhar forma, num período de 70 anos que se estendeu de aproximadamente 1848 até o fim da primeira grande guerra o direito trabalhista atravessou um processo de sistematização e consolidação, o qual teve como marcos a publicação do manifesto comunista de Marx e Engels, a descriminalização da associação sindical em diversos países da Europa, o aumento da criação de leis trabalhistas e pôr fim a emissão da Encíclica *Rerum Novarum*, documento emitido pelo Papa Leão XIII que versava sobre a necessidade de se assumir uma postura mais consciente e compreensiva acerca da regulamentação das relações trabalhistas<sup>30</sup>.

Contudo, o que talvez seja o maior avanço neste momento inicial é o surgimento da percepção de que as partes da relação de trabalho, embora sejam iguais em uma perspectiva formal, elas são diferentes materialmente, afinal, o empregador possui em geral uma grande vantagem econômica perante o empregado, portanto, buscou-se a igualdade entre estes ao se reconhecer a disparidade econômica e conceder ao trabalhador a vantagem jurídica, criando assim o princípio da proteção ao trabalhador,

---

<sup>28</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Breve histórico a respeito do trabalho. **Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo**, 95. 2000, p. 173. Disponível em: <http://www.revista.usp.br/article/view/6741>. Acesso em: 01 nov. 2019

<sup>29</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. São Paulo: Ltr, 2019, p. 107

<sup>30</sup> *Ibidem*, p. 108-109

o qual assegurou diversos direitos a estes<sup>31</sup>.

Com o fim da primeira grande guerra e a assinatura do tratado de Versalhes foi criada uma organização que dentre seus objetivos estão elencar os princípios fundamentais da proteção ao trabalho e promover a internacionalização das normas trabalhistas e regular a aplicação destas, tal organismo é a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a sua criação foi o marco para que se passasse a compreender o direito do trabalho como um novo ramo autônomo da ciência jurídica<sup>32</sup>.

Com a criação da OIT se iniciou o processo de institucionalização do direito do trabalho, o qual passa a se enraizar nos ordenamentos jurídicos dos mais diversos países, tal movimento se intensificou com as constituições democráticas no pós segunda guerra na Europa Ocidental, as quais foram além de incorporar as normas trabalhistas ao ordenamento e integraram diretrizes gerais que buscavam valorizar o trabalho humano<sup>33</sup>.

Assim o direito do trabalho surge com certas funções, primeiramente uma função tradicional, a mesma de qualquer outro ramo do direito, ou seja, regular as condutas, interesses e relações trabalhistas e primar pela pacificação de conflitos. A segunda função é a de viabilizar o sistema capitalista de produção de forma que este não se torne um sistema desregulado e que infrinja os direitos dos trabalhadores. Por fim, o direito do trabalho traz consigo suas funções humanistas, como a função de regulamentar as condições de pactuação e gestão do trabalho, impondo normas cogentes que limitam o poder empresarial no momento da contratação, permitindo assim criar um sistema de contrapesos que busca o equilíbrio na relação das partes contratantes<sup>34</sup>.

---

<sup>31</sup> SOUSA, Otavio Augusto Reis de. **História do direito do trabalho no mundo**. p. 25-26. Disponível em: <file:///C:/Users/NoteBook/Desktop/monografia/fontes/historia.pdf> acesso em: 20 de jun. de 2020

<sup>32</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 26

<sup>33</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. São Paulo: Ltr, 2019, p. 110.

<sup>34</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O Direito do Trabalho na Contemporaneidade: Clássicas Funções e Novos Desafios. In: PAES LEME, Ana Carolina; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (orgs.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: Ltr, 2017, p.21.

## 2.3 A TROCA DO MODELO TAYLORISTA-FORDISTA PELO TOYOTISMO

No fim do século XIX e início do século XX surgiram novos modelos organizacionais que revolucionaram a forma como ocorria o trabalho e a produção, tais modelos foram o taylorismo e o fordismo. Primeiramente, o taylorismo idealizado por Frederick Winslow Taylor tinha como prerrogativa aumentar a eficiência da produção por meio da implementação de uma “gerencia científica”, a qual aumentaria a eficiência da produção ao implementar métodos, regras e diretrizes que os trabalhadores deveriam seguir durante o exercício de suas funções<sup>35</sup>.

O pensamento Taylorista não se preocupava com a qualidade do exercício do trabalho, mas sim com a adequação do trabalho às necessidades do mercado e da economia, tomando então como máxima a concepção de que prosperidade equivale ao alcance da maior produtividade possível<sup>36</sup>. Entretanto, para que fosse possível alcançar tal patamar Taylor defendia que deveria haver a cooperação das classes trabalhadora e empresário, afinal ele pregava que a prosperidade do trabalhador está condicionada a do empregador, logo, tal modelo busca verdadeiramente uma manutenção da posição da classe empregadora e o fortalecimento do sistema capitalista<sup>37</sup>.

De forma complementar ao taylorismo, o Fordismo surge como uma nova forma de organização do trabalho ao implementar a esteira rolante à linha de produção, o que gerou um maior controle sobre a dinâmica laboral a partir do momento em que a implementação de tal modalidade gerou um domínio maior sobre o ritmo do trabalho<sup>38</sup>.

Assim, o paradigma taylorismo/fordismo e da produção em massa por meio da linha de montagem se manteve vigente na indústria por grande parte do século XX, seguindo o padrão de produção que se baseava na redução das tarefas a funções repetitivas que deveriam ser exercidas pelos operários de forma que o conjunto destas atividades formariam o trabalho do produtor<sup>39</sup>.

---

<sup>35</sup> RIBEIRO, Alessandra de Freitas. Taylorismo, Fordismo e Toyotismo. **Lutas Sociais**. São Paulo, vol. 19, n. 35, p. 66, jul/dez, 2015. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/ls/article/view/26678/pdf>. Acesso em: 16 jan. 2020

<sup>36</sup> Ibidem, p. 68

<sup>37</sup> Ibidem, Loc. Cit.

<sup>38</sup> Ibidem, Loc. Cit.

<sup>39</sup> ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2009, p. 38-39

A fusão produção em série criada por Ford com a ideia de uma gestão científica que busca criar um ritmo intenso de trabalho de Taylor criou uma linha rígida de produção que suprimia a parte intelectual do labor, transformando assim o trabalho em uma atividade meramente mecânica e repetitiva, conseguindo assim conquistar um grau de produtividade jamais visto, o que consolidou o paradigma do Fordismo/Taylorismo como a mais sofisticada forma de racionalização capitalista do processo laboral por grande parte do século XX<sup>40</sup>

Entretanto, com o ápice da crise do capitalismo e do *welfare state* nas décadas finais do século XX o modelo vigente baseado nos pensamentos de Ford e Taylor se tornou insustentável, isso se ocorreu devido a diversos fatores como as diversas garantias trabalhistas conquistadas pelos operários devido a luta dos sindicatos e pelas garantias dadas pelo estado bem-estar social; devido a perda de competitividade das empresas e pelo desemprego em massa<sup>41</sup>.

Durante a segunda metade do século XX foi possível se observar o surgimento em grande escala da figura do operário-massa, o qual surge como resultado da parcelização das funções, da perda da destreza e da perda da identidade social artesanal causada pela hegemonia do paradigma taylorista/fordista, tal classe surge devido ao compromisso social-democrático firmado por estes trabalhadores<sup>42</sup>, o qual buscava impor limites à luta de classes por meio da garantia aos trabalhadores dos benefícios dados pelo estado do bem-estar social e em troca estes abandonariam o projeto histórico-social socialista<sup>43</sup>.

No fim dos anos 60 tal pacto se tornou insustentável, os trabalhadores se revoltaram contra o compromisso estabelecido e iniciaram uma revolta dos operários-massa contra o modelo hegemónico e o controle social exercido por este, iniciando assim a crise do *welfare state* e do modelo taylorista/fordista<sup>44</sup>.

Enquanto a crise do modelo hegemónico do capitalismo afetava o ocidente, no Japão um novo modelo surgia, o toyotismo, o qual se diferenciava profundamente do modelo

---

<sup>40</sup> I ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2009, p. 39-40

<sup>41</sup> BORGES, Celia Regina Congilio. Taylorismo, Fordismo e Toyotismo: as relações técnicas e sociais de produção configurando reestruturações produtivas. **Revista do núcleo de ideologias e lutas sociais**. São Paulo, n. 15/16, 2006, p. 91

<sup>42</sup> ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2009, p. 42-43

<sup>43</sup> Ibidem, p. 40

<sup>44</sup> Ibidem, p. 43

baseado nas ideias de Ford e Taylor. Entre as principais características do Toyotismo é possível elencar o *just in time* (produção no tempo certo e na quantidade certa) e a visão dos trabalhadores como um grupo que exerce diversas funções e que primam pelo desenvolvimento e pela qualidade da produção<sup>45</sup>.

Desta forma, como um meio para que se pudesse por fim a crise que os assolava, a indústria ocidental começa a internalizar algumas características próprias do modelo japonês, entretanto, neste momento também se iniciou um processo de flexibilização das relações de trabalho, o qual perdura até a atualidade<sup>46</sup>.

## 2.4 A GLOBALIZAÇÃO E SEUS EFEITOS NO MUNDO DO TRABALHO

Ao fim do século XX, após a crise do modelo fordista/taylorista e da ascensão do toyotismo, se tornou possível observar um fenômeno interessante, o movimento das economias nacionais dentro de suas próprias fronteiras passou a ser superado de forma constante pela movimentação econômica das multinacionais, as quais não eram restringidas por fronteiras e agiam em âmbito internacional, criando assim um mercado mundial através de um processo de internacionalização denominado como globalização, o qual foi viabilizado pela revolução tecnológica ocorrida ao fim do século XX<sup>47</sup>.

Graças a revolução tecnológica o mercado não se limita mais às fronteiras nacionais, sendo possível que empresas multinacionais e grandes bancos de qualquer lugar do mundo para outro devido as inovações tecnológicas acerca dos meios de comunicação. De igual forma, o processo de globalização traz serias mudanças a dinâmica de organização do trabalho, a qual passa a ser pensada em uma perspectiva global<sup>48</sup>.

---

<sup>45</sup> RIBEIRO, Alessandra de Freitas. Taylorismo, Fordismo e Toyotismo. **Lutas Sociais**. São Paulo, vol. 19, n. 35, p. 74, jul/dez, 2015. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/ls/article/view/26678/pdf>. Acesso em: 20/01/2020

<sup>46</sup> Ibidem, p. 75

<sup>47</sup> GORENDER, Jacob. Globalização, tecnologia e relações de trabalho. **Estudos Avançados**. Vol. 11, no. 29, São Paulo, Jan./Apr. 1997, p. 311. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/eav/article/view/8986/10538>. Acesso em: 21 jan. 2020

<sup>48</sup> DRUCK, Graça. Globalização, reestruturação produtiva e movimento sindical. **Caderno CRH**, Salvador, n. 24/25, jan/dez, 1996, p. 23. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/2495/1/RCRH-2006-176%20S.pdf>. Acesso em: 21 jan. 2020

Para que seja possível contemplar os ideais capitalistas da globalização, o estado entende não ser eficiente no que tange o direcionamento das atividades econômicas, por isso, passa a aderir a estratégias que envolvem processos de desregulamentação, deslegalização e desregulamentação, criando assim consequências como o exercício de uma política de intervencionismo mínimo nos campos atinentes à economia e a transferência das empresas estatais para a iniciativa privada<sup>49</sup>.

Segundo Graça Druck, tais mudanças geradas pelo processo de globalização advém de um fenômeno denominado de reestruturação produtiva, o qual remodelou a organização do trabalho e da produção e as adequou aos ideais capitalistas de uma economia globalizada através do investimento em setores estratégicos, privatizações, investimento em tecnologia e pela implementação do modelo toyotista japonês<sup>50</sup>.

Dentre as consequências trazidas pelo processo de reestruturação produtiva, é possível apontar como destaque a onda de flexibilização do trabalho, a qual ocorre como uma forma de viabilizar as exigências do mercado global à época, afinal, a flexibilização permitiria que se anulasse o conflito entre a busca pelo lucro e as metas da empresa e os direitos e interesses individuais dos trabalhadores, garantindo assim à empresa uma posição hegemônica na relação com o trabalhador<sup>51</sup>.

Já a segunda consequência do processo em voga foi o desemprego estrutural causado pela implementação do modelo toyotista japonês em conjunto com a revolução tecnológica ocorrida nas décadas finais do século XX. Com a implementação do toyotismo e com o investimento tecnológico, a palavra de ordem nas empresas era eficiência, porém, devido as mudanças, não era mais necessário para que a empresa funcionasse de forma eficaz que esta tivesse diversos funcionários exercendo certa função, pois, o novo modelo proporcionava a possibilidade de que um grupo de poucas pessoas bem equipadas exerce a mesma atividade que um grupo maior de forma mais eficiente, dessa forma, diversos trabalhadores foram demitidos por não serem mais necessários, gerando assim o desemprego estrutural<sup>52</sup>, o qual foi

---

<sup>49</sup> FONSECA, José Bosco Leopodino da. Globalização e direito do trabalho. **Revs. TST**, Brasília, vol 65, n. 1, out/dez, 1999, p. 214. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/86096/014\\_fonseca.pdf?sequence=2&isAlloWed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/86096/014_fonseca.pdf?sequence=2&isAlloWed=y). Acesso em: 22 jan. 2020

<sup>50</sup> DRUCK, Graça. Globalização, reestruturação produtiva e movimento sindical. **Caderno CRH**, Salvador, n 24/25, jan/dez, 1996, p. 27-28. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/2495/1/RCRH-2006-176%20S.pdf>. Acesso em: 21 jan. 2020

<sup>51</sup> Ibidem, p. 28

<sup>52</sup> FONSECA, José Bosco Leopodino da. Globalização e direito do trabalho. **Revs. TST**, Brasília, vol

agravado pelo abandono por parte do estado das políticas em busca do pleno emprego em favor de priorizar o combate a inflação, a qual era vista como um mal maior em comparação ao desemprego<sup>53</sup>.

Das mudanças causadas ao mundo do trabalho pelo processo de reestruturação alavancado pelo fenômeno da globalização surge um novo tipo proletariado, distinto daquele que existiu durante o domínio do modelo de Ford e Taylor<sup>54</sup>, tendo estes como principais características a redução do trabalhador manual, a prevalência das mulheres proporcionalmente, o aumento dos números de trabalhadores assalariados no setor de serviços, a exclusão dos jovens recém-formados e dos trabalhadores mais velhos e experientes do mercado de trabalho<sup>55</sup>.

## 2.5 O SURGIMENTO DA INDUSTRIA 4.0

Se a primeira revolução industrial teve como marco o início da utilização de máquinas na produção fabril, a segunda teve como cerne a organização do trabalho por meio do paradigma taylorismo/fordismo e a terceira foi a chamada a “revolução digital” que se iniciou na década de 70, a quarta revolução industrial, a qual enfrentamos na atualidade, tem como foco a mudança de paradigma de um controle centralizado da produção para um controle descentralizado desta, o qual se torna possível devido as grandes inovações tecnológicas ocorridas nos últimos anos<sup>56</sup>.

Três são os elementos necessários para a viabilização do projeto estabelecido pela indústria 4.0, o primeiro elemento base seria a utilização da chamada “internet das coisas” como uma forma de exercer uma interconectividade entre aparelhos inteligentes, propiciando assim que estes interajam entre si para que possam exercer

---

65, n. 1, out/dez, 1999, p. 215. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/86096/014\\_fonseca.pdf?sequence=2&isAlloWed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/86096/014_fonseca.pdf?sequence=2&isAlloWed=y). Acesso em: 22 jan. 2020

<sup>53</sup> GORENDER, Jacob. Globalização, tecnologia e relações de trabalho. **Estudos Avançados**. Vol. 11, no. 29, São Paulo, Jan./Apr. 1997, p. 330. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/eav/article/view/8986/10538>. Acesso em: 21 jan. 2020

<sup>54</sup> ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2009, p. 193

<sup>55</sup> ANTUNES, Op. Cit., p. 199-201

<sup>56</sup> HERMAN, Mario; PENTEK, Tobias; OTTO, Boris. **Design principles for industrie 4.0 scenarios**. p. 3928. Disponível em: <https://www.passeidireto.com/arquivo/60982019/hermann-pentek-otto>. Acesso em: 29 jan. 2020

certas atividades<sup>57</sup>.

Sobre a internet das coisas, Magrani a define em sua obra como um mundo onde há uma grande integralidade entre pessoas e objetos, entre ambiente e dados e a interação entre estes sujeitos é constante no tempo e espaço, sendo então uma poderosa infraestrutura que viabiliza atividades avançadas por meio da tecnologia da informação<sup>58</sup>

O segundo elemento seria a implementação dos *cyber-physical system*, os quais podem ser definidos como sistemas que buscam integralizar processos físicos a redes computadorizadas que irão monitorar, coordenar e controlar tais processos. Desta forma, através da interação dos elementos já citados se torna possível a existência do terceiro elemento necessário para a implementação da indústria idealizada pela atual revolução industrial, as ditas fábricas inteligentes, as quais auxiliam os trabalhadores e as máquinas na produção por meio do uso de um sistema que colhe as informações em tempo real, tanto no plano virtual quanto no plano físico. Assim, fica claro qual o projeto da indústria 4.0 ao avaliar os elementos presentes, esta busca encontrar novas formas de se organizar o trabalho por meio da interação dos trabalhadores, das máquinas e dos dados adquiridos através de sistemas inteligentes<sup>59</sup>

Devido a implementação destas novas tecnologias, autores como Stern e Becker apontam algumas das tendências que as indústrias devem vir a seguir como a automatização das tarefas mais simples, o aumento da conectividade entre as tarefas exercidas e sistemas computadorizados, o aumento da complexidade das atividades exercidas por meio do trabalho humano e a consequente valorização de habilidades específicas atinentes a utilização de dada tecnologia<sup>60</sup>.

Dessa forma, é de se esperar que esta revolução industrial vigente cause alterações no que tange as relações de emprego, e isso ocorre de duas maneiras, primeiramente a ocorrência de novas tecnologias gera uma influência destrutiva, pois, diversas funções passam a ser automatizadas, gerando assim uma onda de desemprego e

---

<sup>57</sup> HERMAN, Mario; PENTEK, Tobias; OTTO, Boris. **Design principles for industrie 4.0 scenarios**. p. 3928. Disponível em: <https://www.passeidireto.com/arquivo/60982019/hermann-pentek-otto>. Acesso em: 29 jan. 2020.

<sup>58</sup> MAGRANI, Eduardo. **A internet das coisas**. Rio de Janeiro, FGV editora, 2018, p. 44 e 45

<sup>59</sup> Ibidem. Loc.Cit.

<sup>60</sup> BECKER, Till; STERN, Hendrik. Future Trends in human work area design for cyber-physical production systems, **Procedia CIRP**, vol. 56, 2016, p. 407-408. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212827116312240>, acesso em: 29 jan. 2020

forçando os trabalhadores a se readaptar a esta nova realidade aprendendo a exercer novas funções. Por outro lado, embora haja esta influencia destrutiva causada pelas inovações tecnológicas, a mera existência destas cria novos postos de emprego, tendo em vista que se faz necessário que hajam funcionários capazes de manipular o novo maquinário<sup>61</sup>.

Entretanto é possível se observar que esta revolução industrial difere das demais no momento em que ela não gera tantos postos de trabalho quanto as anteriores, gerando assim um aumento do desemprego, especialmente no que tange as tarefas simples e repetitivas, as quais são as maiores vítimas da automação. Contudo, vale ressaltar que nem todos os casos atuais de substituição dos trabalhadores se dá por conta da automação ou do uso de algoritmos, afinal, pode-se notar o movimento por parte das empresas buscar outras formas mais baratas como terceirização, criação de empresas *offshore* e a utilização do trabalho digital<sup>62</sup>.

Desta forma quando se avalia qual o panorama para a situação empregatícia em âmbito global diante das exigências postas pela indústria 4.0 se verifica uma certa limitação nas perspectivas de emprego, havendo uma preferência a aquele trabalhador que se mostrar capaz de lidar com os sistemas e serem capazes de resolver problemas complexos, enquanto isso, se dará menos valor a habilidades físicas e conhecimentos técnicos específicos, demonstrando assim que o trabalhador ideal neste panorama é aquele que se demonstra ser flexível, capaz de lidar com diversas situações complexas e variadas<sup>63</sup>.

Neste contexto, se prevê que certos fatores podem vir a tolir o potencial transformador da 4ª revolução industrial, primeiramente, há a necessidade de uma mudança da forma de pensar os sistemas económicos, sociais e políticos, de forma que as indústrias encontrem formas de superar os desafios criados por esta nova revolução tecnológica e, em consequência destes obstáculos, o segundo fator que representa um óbice ao avanço da presente revolução industrial é a falta de uma narrativa que trate de forma positiva as mudanças criadas por esta, o que serviria como uma forma de evitar a visão que as novas tecnologias trazem consigo uma onda precarização<sup>64</sup>.

---

<sup>61</sup> SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Edipro, 2016, p. 30

<sup>62</sup> Ibidem, p. 32-33

<sup>63</sup> Ibidem, p. 35

<sup>64</sup> MAGRANI, Eduardo. **A internet das coisas**. Rio de Janeiro, FGV editora, 2018, p. 80

Na visão da doutrina, embora haja a preocupação acerca da onda de precarização, a expectativa gerada pela nova revolução industrial é positiva, afinal, se espera que esta cause um renascimento no setor industrial<sup>65</sup>.

## 2.6 O FENOMENO DA FLEXIBILIZAÇÃO E DA PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS NO MUNDO

Atualmente, o direito do trabalho passa por um momento de crise e transição, com a evolução e o surgimento de novas tecnologias em conjunto com o fato dos processos robotização e a informatização se encontrarem em estágios de avanço jamais vistos, ao ponto de, em segmentos como a indústria, criar a ilusão de uma possível sociedade sem trabalho, e é neste cenário que se popularizam cada vez mais novas formas de trabalho como o teletrabalho e o *home-office*, os quais só são viabilizados devido ao avanço tecnológico<sup>66</sup>.

Observa-se que, embora grande parte da sociedade dependa do trabalho para a sua subsistência, esta mesma parcela vem enfrentando mazelas como a precarização, desemprego e instabilidade para com as suas condições laborais, isto se dá devido a redução progressiva das vagas de emprego que ocorre concomitantemente ao crescimento do contingente de trabalhadores, gerando assim uma situação em que os empregados veem seu direitos serem cada vez mais dilapidados em prol da criação de modalidades laborais que primam por um estado de maior flexibilização trabalhista<sup>67</sup>

Neste cenário de desenvolvimento digital e informatização vemos o crescimento do que o Professor Ricardo Antunes chama de “escravidão digital” e “trabalho morto”. Este primeiro, ocorre que com o avanço tecnológico e o aumento do trabalho virtual haveria a queda da barreira que separa a o tempo de vida fora e dentro do trabalho,

---

<sup>65</sup> MAGRANI, Eduardo. **A internet das coisas**. Rio de Janeiro, FGV editora, 2018, p. 80

<sup>66</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. São Paulo: Ltr, 2019, p. 111.

<sup>67</sup> ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão (recurso eletrônico): o novo proletariado de serviços na era digital**. 1 ed., São Paulo, 2018, Boitempo, p. 30. Disponível em: [file:///C:/Users/NoteBook/Downloads/O\\_Privilegio\\_da\\_Servidao\\_e-Livros.pdf](file:///C:/Users/NoteBook/Downloads/O_Privilegio_da_Servidao_e-Livros.pdf) acesso em: 23 de jul de 2020

gerando assim uma grande precarização do trabalho. Já o segundo termo é uma consequência da ascensão da chamada indústria 4.0, a qual surgiu a partir desta revolução tecnológica, e que, ao estruturar as novas formas de produção com base nas inovações digitais, acabou por expandir o trabalho automatizado, logo, o “trabalho morto” seria o trabalho realizado pelo maquinário digital. A consequência de tais fenômenos causados pelo excesso de informatização no mundo do trabalho então seria o aumento do trabalho ocasional, o desemprego em massa e a desregulamentação e por conseguinte o fim das regulamentações trabalhistas<sup>68</sup>.

Tal desenvolvimento tecnológico tem forte relação com o processo de globalização pelo qual o mundo passa desde o início do século XX, fenômeno este que tem natureza política, social e econômica causou grandes mudanças no mundo devido a revolução tecnológica que o acompanha e motiva dessa forma, ocorre a mudança dos meios de produção e são implantadas diversas medidas econômicas buscando a viabilização do programa neoliberal nesta realidade globalizada e tecnológica<sup>69</sup>.

Neste contexto, o trabalho precarizado pode ser identificado como uma atividade com finalidade econômica que é exercida pelo trabalhador em situação de risco, vulnerabilidade ou degradante. É possível averiguar a situação de precariedade da atividade laboral tomando como base o estatuto social do emprego, tendo em vista o reconhecimento social, ou seja, a forma como esta atividade se insere na sociedade e nas relações sociais, ou a partir das condições subjetivas e objetivas em que se desempenha o trabalho, sendo as condições objetivas o local de trabalho, as ferramenta e equipamento a ser utilizado e a organização do trabalho dentre outros fatores, enquanto isso os aspectos subjetivos se referem a condições pessoais do trabalhador que mobilizam a sua consciência<sup>70</sup>.

Atualmente, aproximadamente um terço das pessoas com capacidade laboral em escala global se submetem a condições precárias de trabalho, tendo que lidar com falta de estabilidade e um trabalho quase que completamente virtual. Observa-se que cada vez menos pessoas trabalham muito, havendo assim uma redução do trabalho

---

<sup>68</sup> ANTUNES, Ricardo Luiz Couto. **Ricardo Antunes: Industrias 4.0 levarão a escuridão digital**. TRT, 2018, p. 3

<sup>69</sup> FERRER, Walkiria Martinez Heinrich; OLIVEIRA, José Oliveira de. Uberização do trabalho sob a ótica da subordinação estrutural. Mato Grosso do Sul: **Revista DIREITO UFMS**, 2018, p.182-185. Disponível em: <https://periodicos.ufms.br/index.php/revdir/article/view/5574/4633>. Acesso em: 14 nov. 2019

<sup>70</sup> VARGAS, Francisco Beckenkamp. Trabalho, emprego e precariedade: dimensões conceituais em debate. **Caderno CRH**, Salvador, v.29, n. 77, Maio/Ago, 2016, p. 313.

estável em consequência de uma diminuição do trabalho vivo devido as transformações geradas pelas inovações trazidas com a revolução tecnológica e a globalização, entretanto, por outro lado, enquanto cada vez se trabalha menos, cada vez mais pessoas tem grandes dificuldades em encontrar trabalho, o que gera uma tendência de precarização em escala mundial e um aumento do desemprego estrutural. Tal fenômeno se dá devido a nova morfologia do trabalho, na qual se observa o fortalecimento da lógica da flexibilidade-Toyotizada<sup>71</sup>.

Nesta realidade, o trabalho dito estável se torna quase virtual, sendo possível observar que o trabalho contratado e regulamentado vem sendo posto de lado em favor do empreendedorismo e do trabalho atípico como formas de flexibilizar as condições de trabalho como salário e jornada, além disso, há a tendência global de se clamar pelo fim, ou ao menos pelo enfraquecimento, da legislação social do trabalho, o que acarretaria na ampliação das formas de precarização e da exploração do sobretrabalho<sup>72</sup>.

Tal cenário é potencializado pela revolução tecnológica que ocorre na atualidade. Com o fenômeno da substituição de mão-de-obra pessoal pela tecnológica, a classe trabalhador se encontra enfraquecida, pois, se encontra em uma posição difícil quando tem, de um lado, que lutar por melhores condições de trabalho e por outro lidar com o crescente problema do aumento do excedente de mão de obra disponível ocasionado pelo uso cada vez maior da tecnologia para realizar funções que antes eram praticadas por trabalhadores<sup>73</sup>.

Este fenômeno de substituição da mão-de-obra acaba por causar uma crise no sistema capitalista, afinal, o trabalho é sinônimo de capital no momento em que esse é a única coisa capaz de gerar valor no estado atual do sistema, assim, ao realizar a substituição, o capitalismo estaria inviabilizando a si próprio. Entretanto, em meio a crise o sistema se reinventa e encontra um meio de se aproveitar dos benefícios do uso da tecnologia em larga escala e fazer o sistema continuar a ser viável, sendo tal

---

<sup>71</sup>ANTUNES, Ricardo. Dimensões da precarização estrutural do trabalho. In: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (Orgs.). **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo, Boitempo, 2017, p. 13-14

<sup>72</sup>Ibidem, p. 17

<sup>73</sup>MAIOR, Jorge Luiz Solto. Impactos da Tecnologia no mundo do trabalho, no direito e na vida do juiz. In: PAES LEME, Ana Carolina; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (orgs.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: Ltr, 2017, p. 44-45.

solução pensada de forma a não modificar profundamente a forma atual do sistema com base no trabalho assalariado, logo, a resposta do sistema para tal impasse foi a precarização e flexibilização da relação de emprego através da diminuição das garantias sociais e dos direitos dos trabalhadores, ou seja, mitigando as próprias normas que foram criadas com o intuito de viabilizar o sistema capitalista<sup>74</sup>.

Como consequência da onda de flexibilização da condição do trabalho humano trazida pela implementação da indústria 4.0, certas práticas surgiram e outras foram potencializadas, por exemplo, se vê em países desenvolvidos a tendência do crescimento da utilização do contrato conhecido como zero-hora, uma espécie contratual que tem como seu ponto principal seu caráter intermitente, possibilitando a implementação de uma jornada de trabalho super flexível em que o empregador, o qual exerce o poder de subordinação sobre o empregado de forma alternada, ou seja, hora há a prestação de serviços, hora há a inatividade<sup>75</sup>, possibilitando assim que os empregadores possam mobilizar e posteriormente se desfazer de uma grande quantidade de trabalhadores sem que haja maiores prejuízos decorrentes de custos trabalhistas e outras garantias normalmente devidas<sup>76</sup>.

Todavia, a maior consequência que adveio da última revolução industrial foi o surgimento do que hoje conhecemos como *gig economy*, a qual é composta em sua perspectiva laboral por duas vertentes, a primeira sendo o trabalho sob demanda via aplicativos, o qual envolve a prática de atividades laborais rotineiras como tutorias, limpeza e transporte particular, contudo, tais serviços são oferecidos pelo intermédio de aplicativos digitais, os quais oferecem uma série de trabalhadores que prestam os referidos serviços e se submetem a um código de conduta e um mínimo de qualidade imposto pelo aplicativo<sup>77</sup>.

---

<sup>74</sup> MAIOR, Jorge Luiz Solto. Impactos da Tecnologia no mundo do trabalho, no direito e na vida do juiz. In: PAES LEME, Ana Carolina; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (orgs.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: Ltr, 2017, p. 44-45.

<sup>75</sup> MAEDA, Patrícia. **Contrato de Trabalho Intermitente: a importação do modelo britânico e seu potencial precarizante**, p. 2. Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4660419/mod\\_resource/content/1/Intermitente%20e%20ZHC.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4660419/mod_resource/content/1/Intermitente%20e%20ZHC.pdf) acesso em 20 de mai. de 2020

<sup>76</sup> DE ESTEFANO, Valério. **The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy»**. ILO, 2016 Conditions of work and employment series; No. 71, p. 6. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_443267.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf) acesso em: 20 de mai. de 2020

<sup>77</sup> Ibidem. P. 2-3

A segunda vertente é o chamado *crowdwork*, o qual se define como o método de trabalho exercido por meio de uma plataforma digital on-line na qual um número ilimitado de pessoas se conectam, permitindo assim uma conectividade entre trabalhador, empregado e cliente em uma escala global, porém, por diversas vezes tais trabalhos terminam por ser a realização de diversas pequenas atividades de natureza monótona e repetitiva, exigindo pouco raciocínio dos trabalhadores nelas envolvidos<sup>78</sup>.

Conclui-se então que a indústria 4.0 trás consigo uma grande revolução tecnológica, prometendo uma evolução na forma que se pensa o trabalho e na produção em si, contudo, tais ideais ao serem aplicados vem acompanhados das supracitadas práticas laborais que acabam por gerar uma onda de precarização sem precedentes, sendo esta precarização e suas consequências no reconhecimento da relação de emprego um ponto que será abordado mais a frente.

---

<sup>78</sup> DE ESTEFANO, Valério. **The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy»**. ILO, 2016 Conditions of work and employment series; No. 71, p. 2. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_443267.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf) acesso em: 20 de mai. de 2020

### 3 O CONTRATO DE TRABALHO

A legislação trabalhista, como definido no art. 1º da consolidação das leis trabalhistas (CLT), rege sobre as relações de trabalho individuais e coletivas<sup>79</sup>, logo, é possível afirmar que o direito do trabalho regula as obrigações advindas da relação de trabalho, a qual é gênero e tem como espécie a relação de emprego<sup>80</sup>.

Neste âmbito, é necessário se observar a distinção entre os conceitos de relação jurídica e contrato, a qual é feita por Hugo Gueiros Bernardes ao afirmar que a primeira pode ser definida como uma relação social em que a própria lei incide e regula, diferentemente da relação contratual, a qual não é marcada pela incidência da lei, mas sim pela manifestação das vontades das partes que constituem o negócio jurídico em voga, sendo tal vontade aquela que vai regulamentar a relação contratual, mesmo que a lei seja silente ou que tenha predeterminado normas para vigor sobre tal questão, desde que tal vontade não infrinja as demais previsões do ordenamento<sup>81</sup>.

Tal distinção se faz importante, afinal, um dos pressupostos do direito do trabalho é a liberdade laboral, o qual se resume ao requisito de que o trabalho se dê mediante um “acordo de vontades”, ou seja, um contrato<sup>82</sup>. Vale ressaltar que o contrato de trabalho não existe como uma forma de mitigar a aplicação das leis trabalhistas em prol da autonomia da vontade, e sim como uma forma de garantir a preservação dos direitos do trabalhador em face da relação desigual que é o vínculo entre empregador e trabalhador, pondo assim um fim nos regimes de servidão e escravidão<sup>83</sup>

Desta forma, a doutrina entende que o termo “contratos de trabalho” exerce um papel de gênero que compreende qualquer contrato em que um sujeito se compromete à prestação de um serviço em face de outrem<sup>84</sup>.

---

79 “Art. 1º - Esta Consolidação estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas”. BRASIL. Decreto-lei Nº 5.452, de 1º de Maio de 1943. Consolidação das leis trabalhistas. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm). Acesso em: 21 de Fev. 2020

<sup>80</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 8º ed, São Paulo, LTr, 2012, p. 172

<sup>81</sup> BERNARDES, Hugo Gueiros. **Direito do trabalho**. São Paulo, LTr, 1989, p. 126

<sup>82</sup> MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luís Inácio Barbosa. **Direito do trabalho**. 17ª ed., Rio de Janeiro, Editora Getúlio Vargas, 1993, p. 45.

<sup>83</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho (recurso digital)**. 29ª ed., São Paulo, Saraiva, 2014, p. 416 e 417. Disponível em: [file:///C:/Users/NoteBook/Downloads/CURSO DE DIREITO DO TRABALHO - AMAURI\\_MA%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/NoteBook/Downloads/CURSO DE DIREITO DO TRABALHO - AMAURI_MA%20(1).pdf) acesso em: 21 de fev. de 2020

<sup>84</sup> MARANHÃO, Délio; SUSSEKIND, Arnaldo; TEIXEIRA, Lima; VIANNA, Segadas. **Instituições de**

Um argumento que defende tal posicionamento é que o código civil nacional traz dentre as suas normas, mais precisamente em seus arts. 594<sup>85</sup> e 593<sup>86</sup> os quais estabelecem que qualquer prestação de serviço que se baseie em uma atividade lícita pode ser contratada mediante a devida retribuição e que dentre tais contratos, aqueles que não couberem à seara trabalhista regular, serão regidos pelo código civil, logo, não é mais possível uma visão monista que defende que seriam sinônimos o contrato de emprego e o contrato de trabalho, afinal a concepção doutrinária atual, juntamente a lei vigente, defende a possibilidade que haja contratos de prestação de serviços que se situam além do alcance das leis trabalhistas<sup>87</sup>.

Tendo em vista tal conceituação, embora o direito do trabalho regule as relações jurídicas de trabalho, no momento em que se adentra o plano contratual, as normas trabalhistas passam a incidir somente sobre as relações de trabalho em sentido estrito, ou seja, as relações de emprego, não se aplicando as relações em sentido, as quais são caracterizadas pela informalidade, como o trabalho autônomo, o trabalho eventual, o avulso, dentre outras espécies<sup>88</sup>.

Logo, se a expressão contrato de trabalho é gênero que abarca diferentes formas de relações de trabalho, a relação de trabalho em sentido estrito, uma das espécies do tipo supramencionado, também conhecida como relação de emprego, pode ser caracterizada como um negócio jurídico bilateral em que um trabalhador, ora empregado, estabelece a obrigação para com o empregador de lhe prestar serviços pessoalmente de maneira não eventual, subordinada e mediante remuneração, ficando o tomador do serviço responsável por eventuais riscos inerentes do empreendimento econômico<sup>89</sup>.

Embora fique claro a diferenciação entre o contrato de trabalho em geral e à aquele que se refere a relação empregatícia, há algumas características que ambos possuem

---

**direito do trabalho**, vol. 1, São Paulo, Ltr, 2003, p. 228

<sup>85</sup> “Art. 594 - Toda a espécie de serviço ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratada mediante retribuição.”. BRASIL. Lei N° 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Código Civil. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm). Acesso em: 24 de Fev. de 2020

<sup>86</sup> “Art. 593 - A prestação de serviço, que não estiver sujeita às leis trabalhistas ou a lei especial, reger-se-á pelas disposições deste Capítulo.”. BRASIL. Lei N° 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Código Civil. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm). Acesso em: 24 de Fev. de 2020

<sup>87</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 29ª ed., São Paulo, Saraiva, 2014, p. 415

<sup>88</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 8º ed, São Paulo, LTr, 2012, p. 173

<sup>89</sup> MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luís Inácio Barbosa. **Direito do trabalho**. 17ª ed., Rio de Janeiro, Editora Getúlio Vargas, 1993, p. 46

em comum. O primeiro ponto a ser apontado é a pessoalidade, caráter o qual permite determinar quem deve ser protegido pela tutela jurídica na relação contratual, além ainda de garantir aos contratos de trabalho o atributo da infugibilidade tornando assim a relação jurídica advinda deste personalíssima<sup>90</sup>.

De igual forma, o contrato de trabalho tem como qualidade o profissionalismo, o qual tem como objetivo diferenciar as relações de trabalho das prestações de serviços gratuitas, pois o caráter profissional traz como pressuposto a troca da prestação laboral pela devida remuneração. Inclui-se também aqui o atributo da indissociabilidade e da continuidade, o primeiro se refere ao fato de que não se pode separar o trabalhador da atividade por ele prestada, já a segunda característica, a qual se refere a prestação não eventual do serviço, embora seja elemento essencial do contrato de emprego, também pode existir no trabalho autônomo<sup>91</sup>

### 3.1 O CONTRATO DE EMPREGO

Como definido e reforçado por Russomano, o contrato de trabalho é gênero do qual a relação de emprego é espécie<sup>92</sup>, logo, se faz necessário constatar qual a natureza jurídica deste e quais são os diferenciais que tal modalidade contratual possui em comparação às demais.

Tentou-se por muito tempo definir a natureza jurídica do contrato de emprego, em verdade, a primeira conceituação acerca deste data da Roma antiga, onde se enxergava a relação de emprego como um contrato que tinha como objeto a locação da força de trabalho (*locatio operarum*)<sup>93</sup>. Tal teoria se manteve por muito tempo, sendo propagada durante a idade média e foi perpetuada pelo código civil napoleônico ao se referir ao contrato de arrendamento como meio de formar uma relação de trabalho<sup>94</sup>.

---

<sup>90</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho (recurso digital)**. 29ª ed., São Paulo, Saraiva, 2014, p. 415 e 416. Disponível em: [file:///C:/Users/NoteBook/Downloads/CURSO\\_DE\\_DIREITO\\_DO\\_TRABALHO\\_-\\_AMAURI\\_MA%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/NoteBook/Downloads/CURSO_DE_DIREITO_DO_TRABALHO_-_AMAURI_MA%20(1).pdf) acesso em: 21 de fev. de 2020

<sup>91</sup> Ibidem, Loc. Cit.

<sup>92</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de direito do trabalho**. 5ª ed., Curitiba, 1995, p. 52

<sup>93</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 8º ed, São Paulo, LTr, 2012, p. 190

<sup>94</sup> NASCIMENTO. Op. Cit., p. 442

Porém, esta teoria é duramente criticada, inclusive pela própria doutrina italiana, por desconsiderar o fato que não é possível desassociar a figura do trabalhador da força de trabalho e, além disso, ignora que um dos pressupostos da locação é que ao fim da vigência do contrato a coisa locada deve ser restituída ao seu proprietário original, contudo, não é possível devolver ao trabalhador a força de trabalho disposta<sup>95</sup>.

Há aqueles que se posicionam no sentido do contrato de emprego simbolizar uma sociedade, na qual empregado e empregador se unem por um objetivo comum, alcançar o maior rendimento possível para a empresa, afinal, há uma relação intrínseca entre o capital e o trabalho e é comum a ambas as partes da relação a finalidade de obter lucro como resultado do trabalho. Tal corrente recebe diversas críticas, a começar do fato de que em uma sociedade há a distribuição dos lucros entre os sócios, entretanto o trabalhador não participa de tal repartição, recebendo apenas o salário como provento e, mesmo que recebesse parte dos lucros isto não o faria sócio, pois nem compartilha também o risco do negócio ou participa das perdas deste, ônus os quais caem apenas sobre os ombros do empregador. Cabe ainda salientar que sócios permanecem em uma posição de igualdade, porém isto não se aplica a relação de emprego, na qual o trabalhador é subordinado do empregador<sup>96</sup>.

Uma terceira corrente compara a relação de emprego com o mandato, assumindo assim o empregado a posição de mandante enquanto o empregador seria o mandatário. Onde a teoria em questão falha é nas disparidades existentes entre os contratos em questão, a iniciar pelo fato do mandato ser a título gratuito enquanto o contrato de emprego é oneroso. Vale salientar também o fato dos contratos em questão serem incompatíveis, afinal o vínculo empregatício não possui como elemento central a representação, a qual é de extrema importância no contrato de mandato, da mesma forma, falta neste o elemento da subordinação, o qual é essencial para a relação de emprego, logo, tais modalidades são incompatíveis<sup>97</sup>.

Em sentido contrário, surgiram correntes que, devido a intervenção estatal na relação de emprego por meio da legislação trabalhista, negam o caráter contratual à relação de emprego, como é o caso da teoria da ocupação, a qual alega que a dependência do empregado não surge em decorrência de um contrato, mas sim da mera inserção

---

<sup>95</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 8<sup>o</sup> ed, São Paulo, LTr, 2012, p. 190

<sup>96</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 29<sup>a</sup> ed., São Paulo, Saraiva, 2014, p. 446-447

<sup>97</sup> BARROS. Op, Cit., Loc. Cit.

do sujeito ao quadro da empresa, ou seja, o poder diretivo do empregador surgiria a partir da relação fática de trabalho e não de um liame contratual<sup>98</sup>.

De igual forma a teoria do ato-condição, a qual considera que ao se realizar a admissão do funcionário, tal ato constituiria um ato-condição que acarretaria no estabelecimento do vínculo empregatício e na aplicação de todo ordenamento legal trabalhista em conjunto com jurisprudências e convenções coletivas, isso tudo de forma independente da vontade das partes<sup>99</sup>.

Vale mencionar que o que muito se observa nos casos concretos é que a manifestação da vontade do trabalhador se reduz à aceitação tácita do disposto no contrato de trabalho, logo, parte da doutrina vem compreendendo que o contrato de emprego pode ser compreendido como uma espécie de contrato de adesão<sup>100</sup>

Embora tente demonstrar que o contrato é desnecessário para a relação de emprego, a teoria do ato-condição sofre a crítica de não conseguir conquistar tal feito, afinal, um contrato pode ser definido como uma condição para que se possa aplicar certo instituto legal, logo, a existência de uma série de institutos a serem aplicados a partir da admissão do funcionário não exclui a viabilidade de um liame contratual<sup>101</sup>.

Tendo em vista os pontos levantados, se torna possível apontar certas peculiaridades do contrato que estipula a relação de emprego, assim, primeiramente temos o estado de subordinação do empregado perante o empregador, elemento este que o diferencia de qualquer outra modalidade de contrato de trabalho existente; em segundo lugar há o fato que tal contrato não possui conteúdo, ou seja, ele pode ser preenchido com base em qualquer obrigação de fazer desde que esta seja lícita e se realize sob a égide da subordinação<sup>102</sup>.

A doutrina portanto compreende portanto que são quatro os elementos essenciais para que se faça caracterizada a relação de emprego: a pessoalidade, a onerosidade,

---

<sup>98</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 246-247

<sup>99</sup> Ibidem., p. 247

<sup>100</sup> GASPAR, Danilo Gonçalves. **A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta de subordinação potencial**. 2011. Dissertação (dissertação de mestrado) - Faculdade de Direito. Universidade Federal da Bahia – UFBA, Bahia. Orientador: prof. Dr. Luiz de Pinho Pedreira da Silva, p. 109-110. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/12378>. Acesso em: 18 mar. 2020

<sup>101</sup> MARANHÃO, Délio; SÜSSEKIND, Arnaldo; TEIXEIRA, Lima; VIANNA, Segadas. **Instituições de direito do trabalho**, vol. 1, São Paulo, Ltr, 2003, p. 232

<sup>102</sup> Ibidem, p. 238-239

a não-eventualidade e a subordinação<sup>103</sup>.

### 3.1.1. O requisito da personalidade

Ao estabelecer os requisitos básicos que caracterizam a relação de emprego no artigo 3º da Consolidação das leis do trabalho (CLT) deixa claro que para que o sujeito se caracterize como empregado na relação jurídica é necessário que este seja pessoa física<sup>104</sup>, através de tal disposição é possível se tirar algumas conclusões, primeiramente, assim como afirma Sussekind, o contrato de emprego é *intuitu personae*, afinal, quando o trabalhador assume a obrigação de fazer perante o empregador, tal relação é dotada de caráter personalíssimo, não sendo possível transferi-la a terceiros ou fazer com que ela seja cumprida por sujeito estranho a relação jurídica em questão, salvo quando a lei permitir<sup>105</sup>.

Há algumas exceções que tornam possível a substituição do empregado sem descaracterizar a relação de emprego, uma substituição esporádica, por tempo determinado e consensual é possível de ser realizada sem descaracterizar a relação, assim como nas hipóteses em que a lei expressamente permite a substituição, como no caso de férias e licença maternidade<sup>106</sup>.

Embora a CLT deixe claro que para que a relação de emprego seja válida é necessário que o prestador de serviços seja pessoa física, entretanto, surge na atualidade o fenômeno da “pejotização”, ou seja, se trata do fato do prestador de serviços pessoa física criar uma pessoa jurídica com o intuito de trabalhar para outrem por meio de um contrato de natureza cível, encobrindo assim a relação de emprego existente. Tal fenômeno é tema polêmico na doutrina no que tange sua viabilidade<sup>107</sup>.

---

<sup>103</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. São Paulo: Ltr, 2017, p. 314

<sup>104</sup> BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1941. **Consolidação das leis do trabalho**. Rio de Janeiro, RJ, p. 2. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm). Acesso em: 19 set. 2019

<sup>105</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 236-237

<sup>106</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. São Paulo: Ltr, 2019, p. 339-340.

<sup>107</sup> LUZ, Nicholas Moura da. **A pejotização como instrumento de precarização das relações de**

Vale salientar que, como disposto por Délio Maranhão, não é possível afirmar que haveria um vínculo de natureza pessoal devido ao caráter personalíssimo da relação de emprego, afinal, a existência de tal elemento acarretaria em um estado de poder a que o empregado seria submetido em face do empregador, o que não é verdade, pois o trabalhador é livre, tendo aceitado livremente se colocar na posição de subordinado por meio do contrato de trabalho, o qual estipula os limites desta relação. Cabe mencionar que o contrato de emprego tem cunho patrimonial e o suposto elemento de natureza pessoal é decorrência do dever de fidelidade existente na relação de trabalho e que é comum a outras formas de contratos patrimoniais<sup>108</sup>

Desta forma, a pessoalidade pode ser definida como a necessidade do trabalho ser prestado por pessoa física, sendo tal relação caracterizada pela infugibilidade do trabalhador, o qual não pode ser substituído na sua função nem pode outorgar a prestação de serviços a terceiros, salvo em hipóteses previstas em lei, sob pena de descaracterizar a relação de emprego<sup>109</sup>.

### 3.1.2. O requisito da onerosidade

O requisito da onerosidade, mais do que a contraprestação devida pelo empregador ao empregado pela disposição de sua força laboral, significa a obtenção de forma recíproca de vantagens entre as partes do contrato de emprego, tendo em vista que o empregador irá receber a prestação do serviço e terá a sua disposição a força laboral do trabalhador nos limites estipulados pelo contrato, enquanto isso, o empregado recebe uma contraprestação pecuniária ou em bens por conta do trabalho prestado<sup>110</sup>.

Como dito por Maurício Godinho Delgado, a onerosidade pode ser analisada em dois planos, o plano objetivo e o subjetivo. Primeiramente na perspectiva objetiva, o

---

**emprego.** 2018. Monografia - Faculdade de Direito. Universidade Federal da Bahia – UFBA, Bahia. Orientador: Prof. Dr. Murilo Carvalho Sampaio Oliveira, p. 50. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/27472/1/Nicholas%20Moura%20da%20Luz.pdf>. Acesso em: 18 nov. 2019

<sup>108</sup> MARANHÃO, Délio; SUSSEKIND, Arnaldo; TEIXEIRA, Lima; VIANNA, Segadas. **Instituições de direito do trabalho**, vol. 1, São Paulo, Ltr, 2003, p. 240

<sup>109</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. São Paulo: Ltr, 2019, p. 339-340

<sup>110</sup> BONFIM, Vólia. **Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017, p. 259.

requisito da onerosidade pode ser definido como as parcelas que tem por fim remunerar o empregado devido ao pacto formado através do contrato de emprego<sup>111</sup>.

Já o plano subjetivo pode ser caracterizado pelo intuito do empregador de remunerar a parte empregada pela prestação do trabalho, ou seja, se configura o elemento em questão apenas quando a contraprestação acordada através do instrumento contratual tiver como fim o caráter remuneratório e o intuito de se auferir um ganho econômico pelo trabalho prestado<sup>112</sup>

Logo, o mero recebimento de remuneração pecuniária ou *in natura* não é suficiente para aferir a existência do requisito da onerosidade. Caso não haja configurado o requisito objetivo da onerosidade na relação de trabalho resta observar se há a ocorrência do quesito subjetivo, ou seja, o intuito contraprestativo, e caso a resposta seja positiva e se encontre configurados os demais elementos necessários para o vínculo empregatício, estará vigorando a relação de emprego, porém, caso o trabalhador não receba remuneração por seu trabalho e o exerça com fins altruísta, não haverá a relação de emprego<sup>113</sup>.

Quanto a forma de pagamento que caracteriza a onerosidade do contrato em questão, estase dá através do salário, o qual pode ser conceituado como todo rendimento que o trabalhador obter em razão direta ou indiretamente da sua posição de empregado<sup>114</sup>.

Ao analisar a natureza jurídica do salário, Alice Monteiros de Barros vislumbra tal conceito na visão de cinco teorias distintas: a primeira é a ideia de salário como um preço a ser pago pelo trabalho prestado, porém, embora tal teoria seja uma posição típica do liberalismo econômico, desde 1919, com o tratado de Versalhes, existe a proibição à mercantilização da força laboral, logo, o salário não pode ser visto como preço. De igual forma se encontra superada a segunda corrente, a qual define salário como uma forma de indenização, afinal, a doutrina aceita de forma pacífica que só há indenização em decorrência da lesão ou perda de um direito causado por outrem,

---

<sup>111</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. São Paulo: Ltr, 2017, p. 322

<sup>112</sup> Ibidem, Loc. Cit.

<sup>113</sup> GASPAR, Danilo Gonçalves. **A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta de subordinação potencial**. 2011. Dissertação (dissertação de mestrado) - Faculdade de Direito. Universidade Federal da Bahia – UFBA, Bahia. Orientador: prof. Dr. Luiz de Pinho Pedreira da Silva, p. 109-110. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/12378>. Acesso em: 15 mar. 2020

<sup>114</sup> BERNARDES, Hugo Gueiros. **Direito do trabalho**. São Paulo, LTr, 1989, p. 222

logo, verba de natureza indenizatória não pode ser confundida com verba salarial<sup>115</sup>.

A terceira corrente teórica que disserta sobre a natureza jurídica do salário é aquela que prega a natureza alimentícia da verba salarial, entretanto, embora esteja correta ao afirmar que o salário tem caráter alimentício, ela é incompleta, pois ignora o fato de que tal verba tem outros fins para além da destinação alimentícia. Segundo a quarta corrente, o salário tem natureza de contraprestação devida pelo serviço prestado, ou seja, só haverá pagamento quando houver trabalho, excluindo assim a natureza remuneratória do pagamento ao empregado sem trabalho, além disso, devido a obrigatoriedade da existência do exercício do trabalho para a efetivação desta corrente, ela é criticada por reduzir o contrato de trabalho a uma troca, uma permuta, sem observar o aspecto pessoal da relação<sup>116</sup>.

Por fim, a quinta corrente caracteriza o salário como um dever de retribuição que o empregador possui em face do empregado devido a integralização do trabalhador à empresa e ao fato de permanecer à disposição desta. Tal teoria, diferente da anterior, é mais abrangente, pois engloba também o empregado que não trabalha, como aquele que se encontra de férias ou permanece sobre aviso sem ser chamado, isto se dá devido ao fato desta corrente considerar que, além do trabalho, deve-se remunerar também o fato do trabalhador permanecer a disposição do empregador, perdendo o direito à remuneração apenas quando o trabalho não ocorrer por culpa do trabalhador<sup>117</sup>

Desta forma, assim como afirma Hugo Gueiros Bernardes em sua obra, o contrato de trabalho em sentido estrito é oneroso em decorrência de possuir como características a comutatividade e o caráter sinalagmático, não podendo ser a título gratuito caso vise estabelecer entre trabalhador e tomador de serviços o vínculo de emprego<sup>118</sup>.

### **3.1.3. o requisito da não-eventualidade**

A não-eventualidade é a necessidade de que exista na relação empregatícia o

---

<sup>115</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 8º ed, São Paulo, LTr, 2012, p. 592

<sup>116</sup> Ibidem, Loc. Cit.

<sup>117</sup> Ibidem, p. 592-593

<sup>118</sup> BERNARDES, Hugo Gueiros. **Direito do trabalho**. São Paulo, LTr, 1989, p. 139

elemento da permanência, mesmo que por um espaço de tempo delimitado, ou seja a não-eventualidade não diz respeito quanto ao contrato ser caracterizado como de curta duração ou de tempo indeterminado, mas sim, ao fato da relação não se caracterizar como trabalho eventual<sup>119</sup>.

Desta forma, vale salientar que não se caracteriza como eventual o trabalho que seja descontínuo, como afirma a teoria da descontinuidade, afinal, se assim fosse, diversas ocupações que possuem intervalos estendidos entre seus períodos de atividades não poderiam ser abarcadas pela relação de emprego, como é o caso, por exemplo, dos professores que dão aulas apenas alguns dias da semana nas escolas ou dos garçons de clubes campestres<sup>120</sup>.

Da mesma maneira, não se pode tomar como absoluto o critério para caracterizar a eventualidade trazido pela teoria do evento, a qual caracteriza o trabalho eventual como aquele em que admite-se o trabalhador na empresa apenas em decorrência de um fato específico<sup>121</sup>, seja este, por exemplo, uma obra ou um serviço, afinal, apenas com o decorrer do exercício da atividade será confirmado se o trabalho é eventual ou permanente, não sendo a sua origem de um fato específico suficiente para caracterizá-lo<sup>122</sup>.

Há a teoria que versa sobre a eventualidade tomando como base os fins do empreendimento, segundo a qual, é eventual o trabalho que não coaduna com os fins habituais da empresa, logo, é trabalho permanente aquele que se adequa a tais fins. Tal teoria toma como base a premissa que as atividades que não se inserem nos fins das empresas serão aquelas esporádicas e eventuais, sendo permanentes aquelas que se encaixam em tais finalidades<sup>123</sup>.

Há também a teoria que se baseia na ideia da fixação jurídica ao prestador de serviços, segundo esta, a fixação da prestação de serviços do trabalhador a um tomador seria suficiente para configurar a não-eventualidade, enquanto que a prestação de serviços a múltiplos tomadores configuraria a eventualidade das

---

<sup>119</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. São Paulo: Ltr, 2019, p. 341.

<sup>120</sup> Ibidem, p. 342

<sup>121</sup> Ibidem, p. 343

<sup>122</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor apud DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. São Paulo: Ltr, 2019, p. 343.

<sup>123</sup> DELGADO, Op. Cit., p. 343.

relações. Tal corrente não é adotada pela lei ou pela doutrina de forma geral, pois, a exclusividade não pode ser critério para se definir a relação de emprego, afinal, tal pensamento excluiria diversas profissões que tem como rotina ou necessidade a criação de múltiplos vínculos<sup>124</sup>.

Assim, é possível concluir que a característica da não eventualidade significa então não a ininterrupção do serviço, mas sim a necessidade permanente do serviço exercido pelo trabalhador, podendo tal atividade ser exercida de forma contínua ou intermitente<sup>125</sup>. Se a não-eventualidade se caracteriza pela necessidade permanente, a eventualidade por outro lado se encontra materializada no trabalho dito acidental, ao exemplo de uma obra ou serviço que, independentemente de quanto dure para que alcance a sua completude, não será o suficiente para cumprir este requisito da relação de emprego<sup>126</sup>.

Conclui-se desta forma que, a definição do que é trabalho eventual ou não se faz observando a empresa e não o trabalhador, pois, é com base na estruturação dela que se poderá retirar o critério que se faz limítrofe entre estas duas formas de trabalho, sendo este elemento de suma importância a atividade lucrativo-econômica exercida pela empresa<sup>127</sup>.

### 3.1.4 O requisito da subordinação

Sobre o requisito da subordinação, este é o mais peculiar, e o mais importante, dos quatro citados até o momento, pois, embora a doutrina tenha uma preferência pelo termo referido, a lei não faz menção a ele no momento de definir os requisitos para a relação de emprego, ao invés disso, a CLT adota o vocábulo subordinação<sup>128</sup>.

Isso se dá ao fato do conceito de subordinação ser uma construção jurídica da doutrina conjuntamente com o entendimento jurisprudencial apresentado nos tribunais que tem como função auxiliar na identificação de quais espécies de trabalhador e

---

<sup>124</sup> BONFIM, Vólia. **Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017, p. 270.

<sup>125</sup> Ibidem, p. 267.

<sup>126</sup> Ibidem, p. 268.

<sup>127</sup> RENAULT, Luiz Otávio Linhares. **Parassubordinação: Para que? In: Parassubordinação : em homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana**. São Paulo: LTr, 2011, p. 35.

<sup>128</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho. 20. ed.** São Paulo: Saraiva, 2005, p. 599

trabalho se encontrarão sob a tutela do direito trabalhista, ou seja, tal conceito nasce como uma forma de delimitar o objeto do direito trabalhista<sup>129</sup>.

Salienta Russomano que esta subordinação em nada se compara a obediência a que se submetiam os escravos da antiguidade, se tratando apenas de um elemento decorrente da organização hierárquica empresarial onde o empregador se mantém como detentor do poder patronal. Ressalte-se também a importância do requisito em questão, afinal ele constitui um elemento essencial para que se defina a relação de emprego<sup>130</sup>

Vale ressaltar que, a doutrina concebeu várias ideias sobre o conceito de dependência com o intuito de identificar o elemento da subordinação, dentre estas concepções, a que prevaleceu sobre as demais no âmbito doutrinário e jurisprudencial, a dependência hierárquica, conhecida também como a já referenciada dependência jurídica<sup>131</sup>.

Não é surpresa o fato da subordinação jurídica se destacar em meio as outras ideias, afinal ela possui natureza jurídica a partir do momento em que ela se origina de um contrato, o qual estipula quais os limites desta relação jurídica, afastando assim a subserviência existente no regime de escravidão. Assim, é possível afirmar que o contrato de trabalho, devido a existência da subordinação, não cria um estado de sujeição do empregado perante o empregador e sim uma situação jurídica<sup>132</sup>.

Neste sentido, a subordinação age como uma fonte de deveres e direitos, direitos no sentido de garantir ao empregador o poder diretivo, o poder de fiscalizar, ditar como o trabalho deve ser prestado e punir em caso de inadimplemento com o que foi estabelecido no contrato, da mesma forma, a subordinação estabelece o dever do empregado de seguir as determinações do empregador, desde que estas obedeçam os limites contratuais

No que tange as demais concepções de dependência: a dependência econômica,

---

<sup>129</sup>GASPAR, Danilo Gonçalves. **A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta de subordinação potencial**. 2011. Dissertação (dissertação de mestrado) - Faculdade de Direito. Universidade Federal da Bahia – UFBA, Bahia. Orientador: prof. Dr. Luiz de Pinho Pedreira da Silva, p. 112. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/12378>. Acesso em: 30 out. 2019

<sup>130</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de direito do trabalho**. 5ª ed., Curitiba, 1995, p. 52

<sup>131</sup> RENAULT, Luiz Otávio Linhares; MEDEIROS, Dárlen Prietsch. In: **Parassubordinação: homenagem ao professor Márcio Túlio Viana**. São Paulo: LTr, 2011, p. 186.

<sup>132</sup> MARANHÃO, Délio; SUSSEKIND, Arnaldo; TEIXEIRA, Lima; VIANNA, Segadas. **Instituições de direito do trabalho**, vol. 1, São Paulo, Ltr, 2003, p. 242

técnica e social, estas foram superadas pela doutrina, afinal, o poder hierárquico que o empregador possui não provém do fato deste ter maior poder econômico, social ou possuir mais conhecimento técnico do que o empregado, inclusive, é possível que o empregado se encontre em melhor situação financeira, que este se encontre em uma posição social superior ao do empregado ou que possua uma melhor formação do que seu contratante e ainda assim haverá uma relação de subordinação, pois, esta surge a partir da celebração do contrato de emprego e dos efeitos jurídicos gerados por este e não do fato de uma parte do contrato ser dependente da outra por se encontrar em situação economicamente ou socialmente inferior ou por ter menos conhecimento técnico<sup>133</sup>.

O conceito dito clássico da subordinação jurídica é aquela que o empregador não tem poder sobre o empregado, e sim sobre a forma que este realiza seu trabalho, desta forma, para que a subordinação clássica se concretize é necessário que o empregador possa exercer sobre o empregado o seu poder diretivo, o qual permite ao empregador controlar e direcionar a execução do contrato empregatício firmado com o empregado, controlar a forma que tal obrigação é cumprida e o poder de aplicar medidas disciplinares ao empregado caso ele não cumpra a obrigação pré- estabelecida pelo contrato empregatício<sup>134</sup>.

Sussekind define em sua obra o requisito a posição de subordinado do trabalhador como que não representa um estado de fato, mas sim um estado jurídico, o qual decorre de uma disposição contratual típica da relação de emprego, desta forma, o empregado ao ser subordinado do empregador não assume uma posição de servo perante o empregador “senhorio”, ele não abdica de sua vontade ou de sua posição de cidadão, há aqui na verdade uma submissão funcional, ou seja, uma submissão técnica, se referindo ao fato que o empregador exerce o controle sobre a forma que o empregado irá exercer a atividade laboral, sendo tal poder hierárquico resultante do vínculo jurídico estabelecido através do contrato de emprego<sup>135</sup>.

Godinho observa a subordinação diante de 3 dimensões, a dimensão clássica, a objetiva e a estrutural. Primeiramente, a dimensão clássica se refere ao fato que,

---

<sup>133</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 237-239

<sup>134</sup> RENAULT, Luiz Otávio Linhares; MEDEIROS, Dárlen Prietsch. In: **Parassubordinação: homenagem ao professor Márcio Túlio Viana**. São Paulo: LTr, 2011, p. 186 e 187.

<sup>135</sup> SÜSSEKIND, Op. Cit., p. 238-239.

devido ao contrato pré-estabelecido pelas partes, o trabalhador se vê em uma situação onde ele deve seguir as diretrizes impostas por seu empregador no que tange sobre a forma da prestação. Em suma, a dimensão clássica é a dimensão jurídica, que emana no poder diretivo do empregador em decorrência do contrato, sendo então a forma mais comum de subordinação<sup>136</sup>.

Sobre a dimensão objetiva, esta versa sobre a integração do trabalhador à atividade fim da empresa, a subordinação aqui não se encontra precisamente na figura do trabalhador, na verdade, tal requisito estaria presente na própria atividade do trabalho segundo tal perspectiva, pois, a subordinação neste caso advém da relação de coordenação que possibilita a relação harmônica e simbiótica entre a atividade exercida pelo empregado e a atividade da empresa<sup>137</sup>.

Por fim, a dimensão estrutural é aquela que identifica a existência da subordinação por meio inserção do trabalhador na dinâmica da atividade de seu empregador, independentemente de receber ordens deste, ou seja, a subordinação não se configura aqui necessariamente devido a relação contratual desenvolvida pelas partes em questão ou mesmo pelo exercício direto do poder diretivo do empregador perante o empregado, mas sim pela simples inserção deste último no dinâmica do exercício da atividade prestada pelo seu tomador de serviço<sup>138</sup>.

Ao observar o requisito da subordinação jurídica sob as suas múltiplas dimensões se torna possível constatar como a relação de emprego pode se apresentar de forma dinâmica, podendo se adequar a diversas realidades jurídicas, além disso, também se permite perceber a capacidade do direito do trabalho se renovar e se adaptar aos novos desafios da contemporaneidade<sup>139</sup>.

---

<sup>136</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O Direito do Trabalho na Contemporaneidade: Clássicas Funções e Novos Desafios. In: PAES LEME, Ana Carolina; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (orgs.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: Ltr, 2017, p. 23.

<sup>137</sup> Ibidem, Loc. Cit.

<sup>138</sup> Ibidem, Loc. Cit.

<sup>139</sup> Ibidem, Loc. Cit.

### 3.2 A CRISE DA SUBORDINAÇÃO

Com o advento das novas formas de produção criadas pela globalização e implementadas de forma jamais vistas pela indústria 4.0 gerou um fenômeno que alguns acreditam ser uma crise no conceito de subordinação, ou minimamente uma dificuldade crescente da identificação de tal conceito na prática<sup>140</sup>.

A subordinação pode ser conceituada de forma simples como a sujeição, a dependência jurídica de alguém perante outrem, neste caso entre empregador e empregado. Quando tal conceito foi idealizado sobre as perspectivas dos modos de produção fordista e taylorista, o controle sobre o trabalho dos empregados era exercido de forma subjetiva, ou seja, pessoalmente, porém, com o surgimento das novas formas de produção, tal controle deixou de ser feito diretamente pela empresa ou por seus prepostos, passando a ser feito de outras formas, sob uma perspectiva objetiva<sup>141</sup>.

Se o requisito da subordinação for pensado sob a perspectiva clássica no contexto atual haverá dificuldades para que este se concretize, não se pode pensar mais que empregado é aquele que abre mão em parte da sua vontade para fazer o que lhe é determinado em troca de uma contraprestação determinada enquanto o autônomo é o que escolhe como, quando, quanto, onde e se vai trabalhar<sup>142</sup>, afinal, com a ascensão da ciência da informação não se faz mais necessário que o empregador esteja presente para que este tenha o controle e o comando sobre a atividade exercida pelo empregado, pois, o trabalhador agora passou a controlar a si próprio na medida que o empregador o controla a partir da implementação de resultados e metas<sup>143</sup>.

Assim, devido a já citadas mudanças nos meios de produções e surgimento de novas profissões passou-se a discutir novamente sobre o conceito de subordinação, o qual gradualmente deixou de ser predominantemente jurídico e passou a ser econômico e social, e novas teorias foram criadas a fim de explicar a existência deste elemento tão importante na relação entre empregado e empregador<sup>144</sup>.

---

<sup>140</sup> RENAULT, Luiz Otávio Linhares. **Parassubordinação: Para que? In: Parassubordinação : em homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana.** São Paulo: LTr, 2011. p. 37.

<sup>141</sup> Ibidem, p. 37-38

<sup>142</sup> Ibidem, p. 38.

<sup>143</sup> Ibidem, p. 40.

<sup>144</sup> RENAULT, Luiz Otávio Linhares; MEDEIROS, Dárlen Prietsch. In: **Parassubordinação:**

Na atualidade, uma das questões centrais da crise da subordinação é a questões dos trabalhadores de aplicativo, aqueles que oferecem seus serviços por meio de aplicativos como Uber, 99POP, Rappi, dentre outros. Se questiona se estes trabalhadores teriam vínculo empregatício com as empresas donas dos aplicativos, assim, as empresas em conjunto com parte da doutrina afirmam que inexistente o vínculo, sendo os argumentos principais para tal afirmação os fatos de que estes trabalhadores são livres para trabalhar onde, quando e como quiserem, de que eles não possuem metas a cumprir e de que eles são livres para trabalharem para diversas empresas, mesmo que estas sejam concorrentes, ou seja, em suma o argumento é que não existe o elemento da subordinação neste caso<sup>145</sup>.

Contudo, outra parte da doutrina aponta que há sim o vínculo, pois estes entendem que as estritas regras de conduta impostas pela empresa em conjunto com a possibilidade de exclusão do trabalhador da plataforma caso infrinja alguma regra é o suficiente para configurar a subordinação, pois o que importa não seria o exercício do controle, mas sim a possibilidade de exercê-lo<sup>146</sup>.

Assim, se observa que o conceito clássico de subordinação encontra grande dificuldade ao ser aplicado nesta realidade tecnológica, onde o sistema que se baseava nos comandos, na ordem e na figura autoritária do empregador que exercia diretamente o poder diretivo sobre o empregado é substituído por uma forma mais branda, um exercício de um poder de controle indireto que beira a autonomia, isso ocorre devido a gradual mudança de paradigmas onde, se anteriormente a relação entre empregador e empregado era de submissão, atualmente ela vem se aproximando da cooperação<sup>147</sup>.

---

**homenagem ao professor Márcio Túlio Viana.** São Paulo: LTr, 2011, p. 165.

<sup>145</sup> KALIL, Renan Bernardi. Direito do trabalho e economia de compartilhamento: primeiras considerações. In: PAES LEME, Ana Carolina; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (orgs.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais.** São Paulo: Ltr, 2017, p. 150

<sup>146</sup> Ibidem, p. 151

<sup>147</sup> DIMOVCI, Guilherme. **Parassubordinação e subordinação estrutural enquanto soluções para a crise da subordinação: a perspectiva para o tribunal superior do trabalho.** 2016, monografia-Faculdade de Direito. Fundação Getúlio Vargas-FGV, São Paulo. Orientador: Prof. Dr. Paulo Sérgio João, p. 26. Disponível: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/23927/PARASSUBORDINA%20E%20SUBORDINA%20ESTRUTURAL%20ENQUANTO%20SOLU%20ES%20PARA%20A%20CRISE%20DA%20SUBORDINA%20PERSPECTIVA%20DO%20TRIBUNAL%20SUPERIOR%20DO%20TRABALHO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. acesso em: 10 de mar. 2020

Diante deste cenário de crise onde o conceito de subordinação clássico passar a ser insuficiente para abranger as novas dinâmicas do mundo do trabalho que não se encaixam no estrito conceito consagrado pela visão clássica, a doutrina desenvolveu novos conceitos que buscam expandir o alcance do conceito de subordinação para que este consiga abarcar as novas formas de trabalho da atualidade e garantir amparo a aqueles trabalhadores que se encontram em situações precárias e desamparados pelo direito do trabalho<sup>148</sup>.

### 3.3 PARASSUBORDINAÇÃO

Neste contexto, a doutrina italiana desenvolveu uma nova teoria que poderia explicar a atuação da subordinação nas novas relações de trabalho, daí surgiu a parassubordinação, a qual pode ser definida como uma relação onde o tomador de serviços não incorpora o trabalhador em seus quadros, contudo condiciona o alcance do seu objetivo a atividade praticada pelo trabalhador, criando assim uma espécie de trabalho autônomo em que há uma relação de dependência econômica do empregado perante o empregador, pois, ao invés de trabalhar para o mercado, este prestador de serviços atende a um único cliente, deixando desta forma de expandir sua clientela, se tornando assim dependente na relação de trabalho<sup>149</sup>.

O trabalho parassubordinado, assim como o contrato de emprego, traz consigo requisitos necessários para sua configuração, sendo o primeiro destes a continuidade, ou seja, a prestação do serviço deve se prolongar no tempo, devendo esta continuidade estar conectada a obtenção de uma série de metas, portanto, não seria possível definir como contínuo o trabalho desenvolvido, por exemplo, em uma única obra que sua realização se estende pelo tempo ou quando o trabalhador é chamado eventualmente para a solução de emergências, para que tal requisito se complete é

---

<sup>148</sup> MONTEIRO, Ana Clara de Jesus. **A crise da subordinação jurídica como elemento formador da relação de emprego: uma análise das novas formas de subordinação.** 2016, monografia-Faculdade de direito. Faculdade Baiana de Direito e Gestão-FBDG. Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Adriana Wyzykowski, p. 87-88. Disponível em: <http://portal.faculdadebaianadedireito.com.br/portal/monografias/Ana%20Clara%20de%20Jesus%20Monteiro.pdf>. Acesso em: 18/ nov. 2019

<sup>149</sup> ALVES, Eliete Tavelli. **Parassubordinação e uberização: algumas reflexões.** Rio de Janeiro, Lumen Juris, 2019, p. 35

necessário certa consistência na ocorrência do serviço<sup>150</sup>.

Um segundo requisito do trabalho parassubordinado diz respeito a personalidade, assim, o trabalhador precisa realizar o trabalho por esforço próprio, não podendo se utilizar de empregados ou das ferramentas de uma sociedade, afinal, o trabalhador subordinado não pode ser um empresário com todo um aparato societário ou uma estrutura trabalhista a sua disposição, todavia, é aceito que o trabalhador se utilize de assistentes e colaboradores, desde que estes não assumam posições como a de empregado ou sócio<sup>151</sup>.

O terceiro requisito da parassubordinação é a colaboração, ou seja, a atividade exercida pelo trabalhador deve ser de suma importância para que o tomador dos serviços possa alcançar seus fins pretendidos, havendo assim uma união dos resultados alcançados por ambas as partes<sup>152</sup>.

Por fim, o último requisito é a coordenação, o qual diz respeito a forma de organização do trabalho na qual o trabalhador segue um planejamento definido de forma conjunta com o tomador de serviços. Deve-se salientar aqui o termo “conjunto”, não há subordinação, o trabalhador não se submete a ordens de outrem, na verdade, ele oferece a prestação de seus serviços, os quais seguirão diretrizes criadas de forma conjunta por ambas as partes<sup>153</sup>.

Sérias críticas são tecidas contra o trabalho parassubordinado no sentido que esta teoria encobre uma forma de exploração do trabalhador na medida em que ela permite a exploração do trabalhador. A parassubordinação, segundo parte da doutrina, não veio para enquadrar as atividades que realmente não se encaixam como trabalho subordinado ou autônomo, e sim para submeter sobre sua égide as novas formas de trabalho que encontram dificuldade de se encaixar nas teorias clássicas de subordinação ou nos regimes autônomos, existindo assim para atender os desejos do

---

<sup>150</sup> SILVA, Otávio Pinto. O trabalho parassubordinado. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo**, 1997, p. 197. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67540/70150> acesso em: 20 de Mar. 2020

<sup>151</sup> PESSOA, Anna Stephanie de Brito Veiga. **As relações de trabalho na era globalizada: o desafio da ampliação da tutela aos trabalhadores**. 2013, Dissertação, Pós-Graduação, Universidade Federal da Paraíba, UFPR. Orientadora: prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Maria Aurea Baroni Cecato, p. 52-53. Disponível em: <http://www.ct.ufpb.br/pos/contents/pdf/bibliovirtual/dissertacoes-2013/anna-stephanie-de-b-veiga-pessoa-tutela-laboral-e-globalizacao.pdf> Acesso em 20 de Mar. 2020

<sup>152</sup> SILVA, Otávio Pinto. O trabalho parassubordinado. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo**, 1997, p. 198. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67540/70150> acesso em: 20 de Mar. 2020

<sup>153</sup> Ibidem, p. 198-199.

neoliberalismo por meio de um excesso de flexibilização da relação de trabalho<sup>154</sup>.

Em sentido contrário, a doutrina desenvolveu outras teorias para enquadrar as novas formas de trabalho no paradigma da subordinação, estas vertentes são a subordinação estrutural, reticular, objetiva e integrativa.

### 3.4 SUBORDINAÇÃO OBJETIVA

A subordinação objetiva surge com a ideia de, ao invés de basear o critério da subordinação a forma como o trabalhador se submete as diretrizes do empregador, a subordinação estaria contemplada a partir do momento em que o prestador de serviços se encontrasse integralizado a atividade laboral que tem por objetivo alcançar os fins da empresa<sup>155</sup>.

Tal teoria busca superar a ideia de que o trabalhador subordinado tem por definição que se submeter de forma perene ao poder diretivo do empregador, necessitando apenas que este tenha a possibilidade de exercer tal poder devido ao fato de ser detentor dos meios de produção e por força do que foi estabelecido pelo contrato de trabalho<sup>156</sup>.

Contudo, tal concepção carrega consigo um grave problema ao afirmar que o trabalho subordinado é também aquele que se incorpora aos fins da empresa, pois, passou-se a confundir situações jurídicas que se caracterizavam de forma certa como autônomas com relações de emprego, por isso, tal teoria encontra dificuldades ao ser aplicada no plano da realidade<sup>157</sup>.

---

<sup>154</sup> ALVES, Eliete Tavelli. **Parassubordinação e uberização: algumas reflexões**. Rio de Janeiro, Lumen Juris, 2019, p. 73-74

<sup>155</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Direitos Fundamentais na relação de trabalho. **Revista Direitos e Garantias Fundamentais**, nº 2, 2007, p.37. Disponível em: <file:///C:/Users/NoteBook/Desktop/monografia/fontes/Dialnet-DireitosFundamentaisNaRelacaoDeTrabalho-6136503.pdf> . acesso em: 21 de Mar. 2020

<sup>156</sup> GASPAR, Danilo Gonçalves. **A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta de subordinação potencial**. 2011. Dissertação (dissertação de mestrado) - Faculdade de Direito. Universidade Federal da Bahia – UFBA, Bahia. Orientador: prof. Dr. Luiz de Pinho Pedreira da Silva, p. 112. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/12378>. Acesso em: 20 mar. 2020

<sup>157</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Op. Cit., Loc. Cit.

### 3.5 A SUBORDINAÇÃO INTEGRATIVA

Já a subordinação integrativa pode em um primeiro momento aparentar pretender substituir o conceito clássico de subordinação, quando na verdade se propõe que a constatação da existência da subordinação se desse em duas dimensões: a clássica e a integrativa<sup>158</sup>.

A dimensão clássica se daria a partir da sujeição do trabalhado ao poder diretivo exercido pelo empregador, já a dimensão integrativa se refere, semelhante a subordinação objetiva, na inserção do trabalhador nos fins da empresa, cabendo ressaltar a distinção entre fins da empresa e atividade-fim, pois o trabalhador pode contemplar tal dimensão ao exercer a atividade meio. Neste contexto, o trabalhador não deve manter para si os frutos do seu trabalho, afinal estes pertencem a empresa, a qual deve unilateralmente se responsabilizar pelos riscos do negócio, caso o trabalhador seja responsável ou permaneça com os frutos de seu trabalho não se configura a subordinação integrativa<sup>159</sup>.

### 3.6 A SUBORDINAÇÃO RETICULAR

A subordinação reticular surge diante a ascensão das empresas redes e do fenômeno da reestruturação produtiva, o que potencializou a flexibilização das relações hierárquicas nos ambientes de trabalho, o que teve como consequência a mudança do paradigma ordem-subordinação pela ideia de colaboração-dependência<sup>160</sup>.

Tal teoria compreende que o mero critério jurídico de subordinação é insuficiente para a configuração da relação de emprego, sendo necessário também a contemplação do critério econômico, ampliando assim o alcance das normas trabalhistas<sup>161</sup>.

---

<sup>158</sup> RENAULT, Luiz Otávio Linhares; MEDEIROS, Dárlen Prietsch. In: **Parassubordinação: homenagem ao professor Márcio Túlio Viana**. São Paulo: LTr, 2011, p. 191

<sup>159</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos *apud* RENAULT. *Ibidem*, Loc. Cit.

<sup>160</sup> GASPAR, Danilo Gonçalves. **A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta de subordinação potencial**. 2011. Dissertação (dissertação de mestrado) - Faculdade de Direito. Universidade Federal da Bahia – UFBA, Bahia. Orientador: prof. Dr. Luiz de Pinho Pedreira da Silva, p. 216-217. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/12378>. Acesso em: 20 mar. 2020

<sup>161</sup> RENAULT, Luiz Otávio Linhares; MEDEIROS, Dárlen Prietsch. *Op. Cit.*, p. 189

A teoria reticular afirma que há uma subordinação difusa nas novas relações de trabalho, pois, os trabalhadores ditos autônomos, embora possuam certo controle sobre seu trabalho, acabam sendo inseridos nas atividades produtivas das empresas e sem falar que não possuem controle algum sobre a atividade econômica<sup>162</sup>.

### 3.7 A SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL

A subordinação estrutural é aquela que prega que o trabalhador subordinado é aquele que se encontra inserido na dinâmica do tomador de serviços, não sendo relevante se ele recebe ordens diretas deste, mas sendo relevante o fato do trabalhador acolher a dinâmica e a estrutura organizacional do tomador<sup>163</sup>.

Através desta teoria há uma tentativa de se superar o conceito clássico de subordinação, afinal, se retira a ideia de que só é subordinado o trabalhador que atende diretamente às ordens do tomador de serviços, sendo necessário que o trabalhador apenas se incorpore a sua dinâmica. Vale ressaltar que, embora similar a subordinação objetiva, ambas as teorias não se confundem, pois, enquanto a vertente objetiva advoga que basta que o trabalhador exerça a atividade fim da empresa para que se configure a subordinação, a teoria estrutural é mais restritiva, não basta que ele exerça a atividade fim, ele deve se incorporar à organização estrutural do tomador, porém, ambas teorias tem um ponto em comum quando compreendem que a subordinação vai além do exercício do poder diretivo<sup>164</sup>.

Esta teoria se baseia na ideia da alteração do paradigma da hierarquia das empresas, no sentido que agora o empresário passa a ter uma preocupação maior em dirigir a produção como um todo, afinal, a organização empresarial vem assumindo uma forma que passa a depender da cooperação de seus trabalhadores para alcançar seu fim,

---

<sup>162</sup> GASPAR, Danilo Gonçalves. **A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta de subordinação potencial**. 2011. Dissertação (dissertação de mestrado) - Faculdade de Direito. Universidade Federal da Bahia – UFBA, Bahia. Orientador: prof. Dr. Luiz de Pinho Pedreira da Silva, p. 217-218. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/12378>. Acesso em: 20 mar. 2020

<sup>163</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Direitos Fundamentais na relação de trabalho. **Revista Direitos e Garantias Fundamentais**, nº 2, 2007, p.37. Disponível em: <file:///C:/Users/NoteBook/Desktop/monografia/fontes/Dialnet-DireitosFundamentaisNaRelacaoDeTrabalho-6136503.pdf> . acesso em: 21 de Mar. 2020

<sup>164</sup> GASPAR, Danilo Gonçalves. Op. Cit., p.214

gerando assim uma situação de subordinação onde o trabalhador cede sua força e tempo, se submete a regras alheias, se integra a organização empresarial e busca por objetivos alheios<sup>165</sup>

Neste sentido, a jurisprudência do TST demonstra acatar tal concepção acerca da ideia de subordinação, tendo em vista que, em decisão que julgava recurso que pedia o reconhecimento da relação de emprego entre trabalhador e tomador afirmando que para que se configure a subordinação não se deve observa a existência desta apenas em seu critério subjetivo, quando o empregador exprime diretamente ordens as quais devem os empregados se submeter, sendo necessário também verificar o critério estrutural, no qual o empregado se insere na organização, dinâmica e cultura da empresa em que exerce a sua função<sup>166</sup>

A teoria estrutural surge então como uma forma de superar as atuais dificuldades de se enquadrar as novas formas de trabalho aos conceitos clássicos de subordinação, possibilitando um alargamento da abrangência das normas do direito do trabalho e garantido uma resposta juridicamente eficaz a seus novos desafios<sup>167</sup>.

### 3.8 A SUBORDINAÇÃO POTENCIAL

A subordinação potencial é uma teoria nova que baseia sua ideia na potencialidade do tomador do serviço exercer seu poder diretivo sobre os trabalhadores, podendo este exercício variar livremente em seu grau de intensidade. Desta forma, se cria um modelo que não abandona a essência da subordinação, afinal, esta ainda se baseia no exercício do poder diretivo pelo tomador do serviço, porém, ela se diferencia no

---

<sup>165</sup> FRAGA, Cristiano. Subordinação estrutural: um novo paradigma para as relações de emprego. **Revista eletrônica**, ano VII, nº 126, segunda quinzena de setembro de 2011, p. 56. Disponível em: [https://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/direito/doutrina/artigos/PDF%20-%20A/Revista%20Eltr%C3%B4nica%20TRT%204/2011/Revista%20Eltr%C3%B4nica%20%20n.%20126\\_2011.pdf](https://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/direito/doutrina/artigos/PDF%20-%20A/Revista%20Eltr%C3%B4nica%20TRT%204/2011/Revista%20Eltr%C3%B4nica%20%20n.%20126_2011.pdf) acesso em: 12 de jun. 2020

<sup>166</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista Nº TST-RR-279-56.2017.5.06.0144. Recorrente: Flanclbson Henrique Silva Barros. Recorrido: Sequoia Logística e Transportes S.A.. Relator: Min. Maurício Godinho Delgado. Brasília, 11 de mar. de 2020, p. 9. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/processos-do-tst> acesso em: 09 de jun.de 2020.

<sup>167</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Direitos Fundamentais na relação de trabalho. **Revista Direitos e Garantias Fundamentais**, nº 2, 2007, p.37. Disponível em: <file:///C:/Users/NoteBook/Desktop/monografia/fontes/Dialnet-DireitosFundamentaisNaRelacaoDeTrabalho-6136503.pdf> . acesso em: 21 de Mar. 2020

momento em que questiona a forma que este poder influi no trabalhador<sup>168</sup>

Quando se fala aqui em potencialidade da subordinação, se refere na verdade a um estado de dependência potencial, a qual se estabelece pela disponibilidade do trabalhador adquirida pelo tomador em decorrência do contrato estabelecido entre estes, não sendo necessário que a parte tomadora exerça de forma explícita seu poder diretivo para que se configure esta forma de subordinação<sup>169</sup>.

Em face de uma nova realidade laboral, a qual adveio de uma reestruturação produtiva que introduziu um novo tipo de trabalhador, um que, embora aparente ser autônomo devido ao alto grau de flexibilidade de que este usufrui na relação de trabalho, este mesmo trabalhador não possui a titularidade do negócio, devendo seguir diretrizes gerais impostas pelo tomador dos serviços, afinal, este é detentor dos meios de produção<sup>170</sup>.

Neste contexto, a subordinação potencial traz um modelo ampliado da subordinação clássica que busca abarcar tanto os trabalhadores tradicionais em que há o exercício direto do poder diretivo por parte do tomador de serviços, quanto aqueles que se encontram em situação de dependência potencial, quando o trabalhador não detém os meios de produção e deve seguir instruções daquele que os detém<sup>171</sup>

---

<sup>168</sup> GASPAR, Danilo Gonçalves. **A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta de subordinação potencial**. 2011. Dissertação (dissertação de mestrado) - Faculdade de Direito. Universidade Federal da Bahia – UFBA, Bahia. Orientador: prof. Dr. Luiz de Pinho Pedreira da Silva, p. 233-235. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/12378>. Acesso em: 20 mar. 2020

<sup>169</sup> FERNANDES, Antônio Monteiro *apud* GASPAR, **A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta de subordinação potencial**. 2011. Dissertação (dissertação de mestrado) - Faculdade de Direito. Universidade Federal da Bahia – UFBA, Bahia. Orientador: prof. Dr. Luiz de Pinho Pedreira da Silva, p. 233. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/12378>. Acesso em: 20 mar. 2020

<sup>170</sup> *Ibidem*, p. 235-236

<sup>171</sup> *Ibidem*, p. 236.

## 4. OS MOTORISTAS DE APLICATIVO E A RELAÇÃO DE EMPREGO

Como visto anteriormente, o advento de novas tecnologias e a revolução trazida pelo emprego destas nas novas dinâmicas laborais gerou um ambiente no qual há a prevalência de práticas trabalhistas que ensejam uma maior flexibilização, sendo neste cenário que nasce as empresas de aplicativos de corrida, como a Uber<sup>172</sup>, a qual popularizou o modelo de negócio por ela utilizado.

Nos Estados Unidos, onde a Uber tem maide 600.000 motoristas, o tema é amplamente discutido nos tribunais, sendo a recente decisão do caso DYNAMEX paradigmática por afastar a tese dos motoristas parceiros, passando a vigorar o entendimento de que os motoristas seriam empregados ou economicamente dependentes<sup>173</sup>, de forma semelhante, o Reino Unido, teve mantida em grau recursal decisão que garantiu direitos trabalhistas aos motoristas<sup>174</sup>.

Contudo, recente decisão do TST proferiu acórdão que negou aos motoristas a relação de emprego sob a alegação de não preencher os requisitos legais para tal, portanto ,este capítulo, se busca analisar a relação de trabalho existente entre as empresas e os motoristas, buscando reconhecer se existem nestas os requisitos necessários para a relação de emprego e quais poderiam ser outras respostas alternativas.

### 4.1 A GIG ECONOMY E A UBERIZAÇÃO

A quarta revolução industrial, como visto anteriormente, trouxe consigo uma onda de digitalização e informatização nunca vista antes, possibilitando que novas formas de trabalho fossem implementadas na realidades atual por meio da interação dos trabalhadores com plataformas digitais.

---

<sup>172</sup> ALMEIDA, Victor Hugo de; MARTINS, Murilo. Análise juslaboral da relação de trabalho entre motoristas de aplicativo e a empresa Uber: aspectos e consequência sociojurídicos. Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho, Brasília, v. 3, n. 1, Jan/Jun. 2017, p. 56. Disponível em: [file:///C:/Users/NoteBook/Downloads/ANALISE\\_JUSLABORAL\\_DA\\_RELACAO\\_DE\\_TRABALHO\\_EN\\_TRE\\_MO%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/NoteBook/Downloads/ANALISE_JUSLABORAL_DA_RELACAO_DE_TRABALHO_EN_TRE_MO%20(4).pdf) acesso em: 28 de jul de2020

<sup>173</sup> ALVES. Eliete Tavelli. **Parassubordinação e uberização do trabalho: algumas reflexões**. Rio de Janeiro, Lumen Juris, 2019, p.134-137

<sup>174</sup> Ibidem, p. 137.

Neste sentido, um dos principais pontos criados por esta nova realidade laboral é o surgimento e desenvolvimento do panorama conhecido como *gig economy*, já mencionado anteriormente, que se conceitua como a realização de trabalho, que consista em pequenas tarefas ou na contratação para a realização de uma tarefa predeterminada, mediante remuneração, havendo uma plataforma digital que realize a intermediação entre os trabalhadores e os clientes. Vale aqui salientar que certos casos, embora similares, não se encaixam neste conceito do trabalho na *gig economy*, como é o caso daqueles que conseguem trabalhos por tempo indeterminado por meio de plataformas virtuais, o caso de trabalhadores que durante o exercício da sua função se utilizam de plataformas digitais como ferramenta ou aqueles que se sustentam através de vendas on-line ou serviços não relacionados ao trabalho<sup>175</sup>.

Este modelo de trabalho se popularizou com o advento dos aplicativos de compartilhamento de corridas como o Uber e Lyft, os quais oferecem plataformas que facilitam a conexão entre o trabalhador e o cliente, neste caso, indicando ao passageiro o motorista mais próximo que possa leva-lo ao seu destino. Com o crescimento deste modelo de negócio outros parecidos surgiram, permitindo que serviços como traduções, limpeza, manutenção e outros similares possam ser realizados nesta modalidade marcada pela intermediação informatizada<sup>176</sup>.

Entretanto, percebe-se que este modelo da qual a Uber foi pioneira acaba por se afastar dos ideais da economia compartilhada, pois tal formato passa a primar pelo lucro, retirando os motoristas da posição de compartilhadores e os passando para o lugar de trabalhadores, os quais passam a utilizar o exercício desta função como fonte principal ou secundária de renda<sup>177</sup>

Para os trabalhadores que optam por se utilizar destes meios digitais, a palavra de ordem é flexibilidade, afinal, tais atividades permitem um horário flexível, permitindo que o trabalhador exerça carga horarias semanais inferiores as típicas 44 horas

---

<sup>175</sup> .**THE CHARACTERISTICS OF THOSE IN THE GIG ECONOMY Final report.** p. 12. Disponível em: [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/687553/The\\_characteristics\\_of\\_those\\_in\\_the\\_gig\\_economy.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/687553/The_characteristics_of_those_in_the_gig_economy.pdf) acesso em: 20 de mai. de 2020.

<sup>176</sup> OYER, Paul. The gig economy. **IZA the world of labor**, jan. 2020, p. 3. Disponível em: <https://wol.iza.org/articles/the-gig-economy/long> acesso em: 20 de ma. De 2020

<sup>177</sup> ALMEIDA, Victor Hugo de; MARTINS, Murilo. Análise juslaboral da relação de trabalho entre motoristas de aplicativo e a empresa Uber: aspectos e consequência sociojurídicos. Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho, Brasília, v. 3, n. 1, Jan/Jun. 2017, p. 56. Disponível em: [file:///C:/Users/NoteBook/Downloads/ANALISE\\_JUSLABORAL\\_DA\\_RELACAO\\_DE\\_TRABALHO\\_ENTRE\\_MO%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/NoteBook/Downloads/ANALISE_JUSLABORAL_DA_RELACAO_DE_TRABALHO_ENTRE_MO%20(4).pdf) acesso em: 28 de jul de2020

semanais ou que exerça múltiplas funções simultaneamente devido a menor rigurosidade das atividades<sup>178</sup>.

Contudo, embora esta realidade pareça benéfica quando observada pelo viés da possibilidade de o trabalhador ter uma maior flexibilidade no que se trata da forma que realiza seu trabalho e de seus horários, se torna necessário observar as consequências trazidas por tais práticas. Primeiramente, é notável a transferência do risco do negócio para o trabalhador, o qual nesta situação não se encontra resguardado por garantia alguma e possuem uma renda flutuante, ou seja, nunca é possível precisar quanto o trabalhador conseguirá arrecadar por mês, podendo este sujeito se encontrar ao acaso em uma situação de desamparo<sup>179</sup>.

O segundo problema provocado por esta nova realidade laboral é que tais atividades se tornam invisíveis para o direito do trabalho, afinal, por diversas vezes a palavra trabalhador passa a pouco ser utilizada nestes contextos, havendo constantemente a alteração dos vocábulos trabalhador e trabalho por serviços, bicos, clientes, usuários e parceiros, criando assim uma espécie de dimensão laboral paralela onde a aplicabilidade das garantias laborais na realização da atividade do trabalhador não são aplicadas de forma presumida, afinal, muitos chegam a não reconhecer tais atividades como trabalho em primeiro lugar<sup>180</sup>.

A união das duas questões supramencionadas acarretam em um terceiro e maior problema, o qual talvez seja o ponto principal de questionamento no cenário imposto pela realidade da indústria 4.0, a precarização por meio da relação de emprego disfarçada como trabalho autônomo com o fim de evitar garantias trabalhistas. Antes de tudo, deve-se entender que tal problema não é exclusivo deste novo panorama atual em que o mundo se encontra imerso, porém foi potencializado por este fenômeno, no sentido que foi criada uma estrutura que permite um modelo de trabalho sob demanda que permite que o trabalhador seja contratado para o exercício de uma pequena tarefa e seja dispensado em seguida sem que haja prejuízos ao contratante

---

<sup>178</sup> OYER, Paul. The gig economy. **IZA the world of labor**, jan. 2020, p. 1-2. Disponível em: <https://wol.iza.org/articles/the-gig-economy/long> acesso em: 20 de ma. De 2020

<sup>179</sup> Ibidem, p. 7

<sup>180</sup> DE ESTEFANO, Valério. **The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy»**. ILO, 2016 Conditions of work and employment series; No. 71, p. 5. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_443267.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf) acesso em: 20 de mai. de 2020

devido a despesas trabalhistas<sup>181</sup>.

Vale ressaltar neste ponto o perfil do trabalhador das empresas que oriundas da economia compartilhada, afinal, como demonstrado por uma pesquisa realizada pela Aliança Bike, a qual buscou traçar o perfil dos entregadores que trabalham por meio de aplicativos, alcançou a conclusão que tipicamente estes são jovens, negros, com ensino medio completo, que sofrem com o desemprego e chegam a trabalhar de 9 a 10 horas, todos os dias da semana<sup>182</sup>.

De forma semelhante, uma pesquisa realizada com os motoristas de aplicativo demonstra uma situação parecida na medida que muitos destes trabalhadores (34%) tem apenas o ensino medio completo e (22,5%) chegam a trabalhar entre 71 à 90 horas semanais<sup>183</sup>, portanto, verifica-se que que muitos destes trabalhadores não possuem um alto grau de escolaridade e veem estes trabalhos como forma de sustento, demonstrando assim que muitos destes trabalhadores são pessoas de menor poder aquisitivo que, devido a dificuldade de conseguir emprego e de se inserir no mercado acabam por optar por funções como motoristas de aplicativo e entregador por aplicativo devido a falta de um processo seletivo e pelo maior grau de flexibilidade<sup>184</sup>

Nesta realidade tecnológica da indústria 4.0, dois modelos de trabalho surgem, primeiramente o chamado *crowdwork*, o qual se baseia na dinâmica do trabalho por meio de uma plataforma digital que conecta diversos trabalhadores com empresas e onde cada um destes trabalhadores realizam, em geral, microtarefas de natureza monotona e repetitiva, podendo também realizar trabalhos mais complexos, porém é raro<sup>185</sup>.

---

<sup>181</sup> DE ESTEFANO, Valério. **The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy»**. ILO, 2016 Conditions of work and employment series; No. 71, p. 6-9. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_443267.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf) acesso em: 20 de mai. de 2020

<sup>182</sup> ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DO SETOR DE BICICLETAS – ALIANÇA BIKE. **Pesquisa de perfil dos entregadores ciclistas de aplicativo**. São Paulo, 2020, p. 6. Disponível em: [https://aliancabike.org.br/wp-content/uploads/2020/04/relatorio\\_s2.pdf](https://aliancabike.org.br/wp-content/uploads/2020/04/relatorio_s2.pdf) acesso em: 28 de jul de 2020

<sup>183</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o Controle por Programação: de Carona para o Século XIX. In: PAES LEME, Ana Carolina; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (orgs.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: Ltr, 2017, p. 132.

<sup>184</sup> ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DO SETOR DE BICICLETAS – ALIANÇA BIKE. Op. Cit., Loc. Cit.

<sup>185</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luiz; OITAVEN, Juliana Carneiro Corbal. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego : um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília, Ministério Público do Trabalho, 2018, p. 15.

A segunda modalidade é o trabalho sob demanda, o qual envolve a realização de trabalhos tradicionais como transporte, entregas, limpeza e outras por meio da intermediação de uma plataforma digital, geralmente aplicativos, que permitem que os tomadores de serviço contatem os trabalhadores para demandas específicas<sup>186</sup>

O caso paradigmático da *gig economy*, e talvez o de maior importância, é a da empresa Uber, a qual presta serviços que permitem que os ditos motoristas parceiros se conectem com os passageiros para que possam realizar corridas para estes, criando assim um sistema de trabalho sob demanda onde os motoristas podem escolher quando trabalhar<sup>187</sup>.

Desta forma, a Uber desenvolveu um modelo de extremo sucesso ao angariar em sua plataforma um grupo de trabalhadores ditos autônomos que exercem a função de motorista sob demanda dos clientes, assim, tal modelo se popularizou e surgiram outras empresas similares como a Lyft e a 99pop, além disso, tal modelo se estendeu a outras formas de trabalho como entregas e serviços de manutenção, dando a este fenômeno o nome de uberização<sup>188</sup>.

Neste modelo de trabalho “uberizado” ocorre uma mudança crucial em relação ao panorama apresentado pelo trabalho convencional, afinal, enquanto normalmente o risco e o custo dos materiais de trabalho são constantemente repartidos entre trabalhador e empregador, nesta nova realidade o ônus do investimento do meio de produção é praticamente invertido contra o trabalhador, afinal, a empresa tem gastos para criar a plataforma virtual e no capital de giro, porém, os instrumentos de trabalho como carro e celulares tem a sua aquisição e manutenção sob responsabilidade do trabalhador<sup>189</sup>.

Esta mudança ocorre em decorrência do que se chama de economia compartilhada, na qual, em sua origem, o foco não se encontra no acúmulo de riquezas mas sim do

---

<sup>186</sup> Ibidem, p.16.

<sup>187</sup> FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olivia de Quintana Figueiredo. **(Re)descobrimo o direito do trabalho: *gig economy*, uberização e outras reflexões.** p. 8. Disponível em: [https://www.anamatra.org.br/images/DOCUMENTOS/2019/O\\_TRABALHO\\_NA\\_GIG\\_ECONOMY\\_-\\_Jota\\_2019.pdf](https://www.anamatra.org.br/images/DOCUMENTOS/2019/O_TRABALHO_NA_GIG_ECONOMY_-_Jota_2019.pdf) acesso em 21 de mai. 2020

<sup>188</sup> FELICIANO, Op. Cit., Loc. Cit.

<sup>189</sup> FERRAZ, Deise Luiza da Silva; FRANCO, David Silva. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cad.EBAPE.BR.**, v.17, edição especial, Rio de Janeiro, Nov. 2019, p. 7. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/76936/76494> acesso em 21 de mai. de 2020.

uso destas na coletividade, ou seja, na utilização deste bem para a coletividade<sup>190</sup>.

Desta forma, este modelo econômico ao ser combinado com a tecnologia atual deu origem ao modelo de empresas como a Uber se utilizam, a modificação da posição da empresa para que ela seja uma espécie de provedora de seus consumidores (motoristas) os quais se responsabilizam pelo risco e manutenção da atividade<sup>191</sup>

Assim um questionamento emerge diante deste novo modelo apresentado, nesta situação em que a subordinação de encontra relativizada e o trabalhador é dotado de uma flexibilidade jamais vista fora deste contexto, seria possível afirmar que os trabalhadores dos aplicativos de corrida sob demanda seriam empregados destas? Muito se discute na doutrina acerca do tema e a abordagem jurisprudencial do tema é diversa, havendo diversas ações que levantam tal questionamento com os mais diversos resultados<sup>192</sup>.

#### 4.2 OS MOTORISTAS DE APLICATIVO E A RELAÇÃO DE EMPREGO

Antes de adentrar na questão da relação dos motoristas com as empresas, faz-se de suma importância lembrar conceitos básicos como relação de emprego e trabalho autônomo. Primeiramente, quanto ao conceito da relação de emprego, como visto anteriormente, a legislação pátria define no art. 3º da CLT que se caracteriza como empregado a pessoa física que presta serviços de forma não eventual, remunerada e deve haver uma relação de subordinação entre o prestador de serviços e o tomador, não se caracterizando a relação caso um destes requisitos não esteja presente<sup>193</sup>.

---

<sup>190</sup> BRITTO, Larissa Ruiz Golemba; KITAZAWA, Hugo Minoru; SILVA, Juliano Domingues; TITTON, Laís Ruiz Fuchs. Economia Colaborativa: um análise da relação entre valores pessoais, formas de colaboração e efeito dotação.

<sup>13º Congresso Latino-Americano de Varejo e Consumo: CLAV 2016</sup>, p. 3-4. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ocs/index.php/clav/clav2016/paper/view/5892/1682> acesso em 21 de mai. de 2020

<sup>191</sup> AUVERGNON, Philippe. *Angustias de uberización y retos que plantea el trabajo digital al derecho laboral*. *Revista Derecho Social y Empresa*, nº 6, dec. 2016, p. 3. Disponível em: [file:///C:/Users/NoteBook/Downloads/articulos\\_RDSyE\\_Num\\_6\\_2016\\_AUVERGNON%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/NoteBook/Downloads/articulos_RDSyE_Num_6_2016_AUVERGNON%20(2).pdf) acesso em: 21 de mai de 2020.

<sup>192</sup> FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olivia de Quintana Figueiredo. **(Re)descobrimo o direito do trabalho: gig economy, uberização e outras reflexões**, p. 8-9. Disponível em: [https://www.anamatra.org.br/images/DOCUMENTOS/2019/O\\_TRABALHO\\_NA\\_GIG\\_ECONOMY\\_-\\_Jota\\_2019.pdf](https://www.anamatra.org.br/images/DOCUMENTOS/2019/O_TRABALHO_NA_GIG_ECONOMY_-_Jota_2019.pdf) acesso em 21 de mai. 2020

<sup>193</sup> “Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual

Como foi visto no capítulo anterior, segundo o art. 3º da CLT, há certos requisitos fundamentais a serem seguidos para que se estabeleça uma relação de emprego, sendo eles a pessoalidade, a onerosidade, a subordinação e a não eventualidade<sup>194</sup>

Com base nos pressupostos em questão, ao questionar sobre a possibilidade dos motoristas de aplicativo figurarem na posição de empregado se faz necessário observar se a relação de trabalho em que eles se encontram se encaixa em tais requisitos mínimos impostos pela lei.

Dessa forma, os próximos tópicos tratarão de observar a relação dos motoristas de aplicativo com as empresas e verificar se haveria entre estes sujeitos uma relação de emprego.

#### 4.2.1 A questão da pessoalidade

A começar pela pessoalidade, ao se analisar os termos de compromissos impostos aos motoristas pelas empresas é possível notar que em todos os contratos vistos (Uber, Cabify e 99POP) é estipulado que o motorista atuara mediante a realização de cadastro com seus dados pessoais, logo aceitando apenas pessoa física como motorista, na plataforma digital da empresa e que tal inscrição é intransferível<sup>195</sup><sup>196</sup><sup>197</sup>, logo, no exercício de sua função o motorista não tem a possibilidade de ceder a outrem o seu cadastro para que este atue em seu posto, caracterizando assim o caráter *intuitu personae* e do contrato e a infugibilidade do trabalhador, preenchendo assim a pessoalidade.

Quanto a questão da necessidade do trabalhador ser pessoa física, tal requisito é posto em foco no contrato apresentado pela empresa Uber, a qual pões de forma

---

a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”. BRASIL. Decreto-lei Nº 5.452, de 1º de Maio de 1943. Consolidação das leis trabalhistas. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De15452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452compilado.htm). Acesso em: 24 de Mai. de 2020

<sup>194</sup> Ibidem, Loc. Cit.

<sup>195</sup> UBER. Termos de uso, p. 4. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/en/document/?name=general-terms-of-use&country=brazil&lang=pt-br> acesso em: 23 de Mai. de 2020

<sup>196</sup>99APP. Termos de uso motorista, p. 2. Disponível em: <https://99app.com/legal/termos/motorista/> acesso em 23 de Mai. de 2020

<sup>197</sup> CABIFY. Termos de uso. p. 15 disponível em: <https://cabify.com/brazil/terms> acesso em: 23 de Mai. de 2020

expressa que apenas serão aceitos o cadastro de pessoa física e não jurídica: Estes “termos de uso (“Termos”) regem seu acesso e uso, como pessoa física, dentro do Brasil, de aplicativos, sites de Internet, conteúdos, bens e também serviços (os “Serviços”) disponibilizados pela Uber do Brasil Tecnologia Ltda.”<sup>198</sup>, portanto, se cumpre o requisito da personalidade.

#### 4.2.2 A questão da onerosidade

Quanto a onerosidade, como visto anteriormente, é necessário que se identifique os dois aspectos do requisito para que este se considere cumprido, sendo este na perspectiva objetiva o pagamento em si e no viés subjetivo o animo do trabalhador de receber pelo serviço prestado<sup>199</sup>.

Sob o elemento objetivo, este não apresenta dificuldade alguma de ser identificado, afinal todos os contratos mencionados anteriormente demonstram que a realização de aferimento económico mediante a realização do serviço de motorista como padrão, logo, está preenchido o critério objetivo devido a remuneração em decorrência do trabalho. Já o critério subjetivo, se completa no momento em que o motorista aceita estas condições impostas, havendo assim uma manifestação da vontade deste no sentido de receber pelo seu trabalho<sup>200201202</sup>.

Ocorre que, em decisão recente, o TST-2 decidiu por não enquadrar a relação de um motorista que atuava através do aplicativo oferecido pela Uber e a empresa em questão como vínculo empregatício, tendo como um de seus argumentos a questão de que, a partir do momento em que o motorista mantém consigo o percentual de 75 à 80% do valor da corrida realizada, estaria acima do corte estabelecido pelo tribunal que representaria o limite entre o emprego e a parceria, pois, tendo um percentual tão

---

<sup>198</sup> UBER. Termos de Uso, p. 1. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/en/document/?name=general-terms-of-use&country=brazil&lang=pt-br> acesso em: 23 de Mai. de 2020

<sup>199</sup> BONFIM, Vólia. **Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017, p. 259-260.

<sup>200</sup> UBER. Op. Cit., p. 6-7. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/en/document/?name=general-terms-of-use&country=brazil&lang=pt-br> acesso em: 23 de Mai. de 2020.

<sup>201</sup> 99APP. Termos de uso motorista, p. 3-4. Disponível em: <https://99app.com/legal/termos/motorista/> acesso em 23 de Mai. de 2020

<sup>202</sup> CABIFY. Termos de uso. p. 13 disponível em: <https://cabify.com/brazil/terms> acesso em: 23 de Mai. de 2020

alto há uma vantagem remuneratória da parte do motorista que se mostra incompatível com a relação de emprego<sup>203</sup>.

Tal argumento surge quando o tribunal equipara a situação do motorista de aplicativo com a das manicures parceiras de salões de beleza<sup>204</sup>, quando se estabeleceu que seria considerado uma espécie de parceria e não relação de emprego no caso em que uma pessoa fornece o serviço e a outra o espaço e/ou materiais necessários para o exercício da função, tendo em contrapartida uma divisão dos lucros em que parte considerável destes ficariam com a parte trabalhadora, logo, tal a lei 13.352/16 veio para regulamentar esta situação, tendo em vista que tal modelo de negocio é visto como benéfico para ambas as partes<sup>205</sup>.

Ocorre que parte essencial do motivo que torna esta situação benéfica diz respeito ao fato em que a porcentagem que o trabalhador retém nesta situação acarreta em uma vantagem no que tange a remuneração que o trabalhador nunca conseguiria em uma relação de emprego e a adoção desta relação empregatícia inviabilizaria o modelo de negócio, tendo em vista que seria demasiado custoso<sup>206</sup>.

Entretanto, ao se aplicar tal exemplo a situação dos motoristas de aplicativo uma diferença crucial passa despercebida, pois, embora os motoristas recebam uma porcentagem considerável do valor aferidos nas corridas, se faz necessário lembrar que, no caso dos motoristas de aplicativo estes enfrentam uma inversão dos riscos do negócio decorrente do modelo oferecido pelas empresas<sup>207</sup>.

Como mencionado em tópico anterior, a inversão do risco do negócio no modelo criado pelos aplicativos de carona ocorre a partir do momento em que, neste panorama criado pela *gig economy*, economia compartilhada e pelo avanço das

---

<sup>203</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista – Proc. Nº TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038. Recorrente: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. E OUTROS. Recorrido: MARCIO VIEIRA JACOB. Relator: Min. Breno Medeiros. 05 de Fev. de 2020, p, 21. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProclnt=2019&numProclnt=242502&dtPublicacaoStr=07/02/2020%2007:00:00&nia=7443195> acesso em: 25 de Mai. de 2020

<sup>204</sup> Ibidem. Loc. Cit.

<sup>205</sup> BOAVENTURA, Thiago. **As novas relações de trabalho: parcerias em atividades de beleza e estética (lei 13.352/16)**. p. 1. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/276347/as-novas-relacoes-de-trabalho-parcerias-em-atividades-de-beleza-e-estetica-lei-13352-16> acesso em: 25 de Mai. de 2020

<sup>206</sup> Ibidem, Loc. Cit.

<sup>207</sup> DE ESTEFANO, Valério. **The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy»**. ILO, 2016 Conditions of work and employment series; No. 71, p. 9. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_443267.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf) acesso em: 29 de mai. de 2020

plataformas digitais, os custos relacionados a investimento para aquisição e melhoria das ferramentas de trabalho, questões de seguridade e documentação, as quais normalmente seriam de obrigação do tomador do serviço, passam a ser custeadas pelo trabalhador, afinal, considera-se aqui a inversão do risco como um contrapeso para a flexibilidade oferecida por esta forma de trabalho<sup>208</sup>.

Como já abordado anteriormente, tal inversão tira dos ombros da empresa os custos sob grande parte dos riscos que ela geralmente correria e os transfere para o trabalhador, criando assim uma espécie de “terceirização dos riscos” que permite que a empresa acumule capital, gerando assim uma situação muito vantajosa para si, porém, de grande risco para o trabalhador, tendo em vista que este, além de se responsabilizar pelos custos já mencionados, só recebe sua remuneração quando exerce sua função<sup>209</sup>, logo, não se pode equiparar as funções destes com as das trabalhadoras parceiras de salões de beleza, pois, não há aqui um caso de ganho mútuo, afinal, embora não chegue ao ponto de haver a inversão dos meios de produção, o trabalhador passa a arcar com os custos de suas ferramentas de trabalho, o que, conseqüentemente, transfere parte do risco do negócio para si.

Vale ressaltar que ainda gera polêmica a lei em questão, afinal, desde 2016 tramita uma Ação Direta de Constitucionalidade (ADI) de nº 5625, a qual alega a inconstitucionalidade desta lei com o argumento de que ela estaria viabilizando o fenômeno da pejetização ao permitir que se contratem trabalhadores como pessoa jurídica quando há a claro preenchimento dos requisitos para a relação de emprego<sup>210</sup>.

Por fim, ao observar os depoimentos de alguns motoristas, se percebe que se acentua o argumento da falta de benefícios recíprocos, afinal, se constata a necessidade de se trabalhar por períodos diários extremamente longos para que a atividade se torne minimamente rentável para o trabalhador, o qual, por diversas vezes, tem de atuar sob condições precárias e sem intervalos para alcançar uma mínima vantagem econômica<sup>211</sup>

---

<sup>208</sup> FERRAZ, Deise Luiza da Silva; FRANCO, David Silva. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cad.EBAPE.BR.**, v.17, edição especial, Rio de Janeiro, Nov. 2019, p. 7. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/76936/76494> acesso em 21 de mai. de 2020

<sup>209</sup> Ibidem, Loc. Cit.

<sup>210</sup> STF. **Questionada norma que transforma profissionais de estética em pessoas jurídicas. 2016, p.1. disponível em:** <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=331045> acesso em: 28 de jul de 2020.

<sup>211</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o Controle por Programação: de Carona para o Século

### 4.2.3 A questão da não-eventualidade

No que tange a não-eventualidade, os principais argumentos das empresas são que os motoristas podem optar quando e se vão trabalhar, logo este auto grau de autonomia seria um elemento que qualificaria este trabalho como eventual. Neste sentido, é possível observar que a grande flexibilidade no tocante ao momento de trabalho foi um dos pontos focais e decisivos da recente decisão do TST que decidiu pelo não reconhecimento da relação de emprego para os motoristas de aplicativo<sup>212</sup>

Ocorre que, ao analisar mais a fundo esta questão, fica perceptível a existência de uma ilusão de flexibilidade. De início, é possível verificar que o argumento de que os motoristas seriam trabalhadores eventuais por poderem escolher se irão trabalhar ou não é falacioso em alguns casos, pois, ao observar o regramento da 99POP se observa como a prática de desligar da plataforma aqueles que passam longos períodos de tempo em inatividade<sup>213</sup>, sendo importante ressaltar que não há a especificação de quanto tempo seria este longo período, o que pressiona o trabalhador emocionalmente a continuar trabalhando por receio da penalidade.

Percebe-se também que na prática grande parte dos motoristas trabalham por horas a fio, com 70% destes indo além do limite legal de 44 horas semanais e alguns chegando a alcançar mais de 90 horas semanais, pois, é necessário este trabalho estendido para que estes possam ter algum ganho económico com a atividade<sup>214</sup>.

Neste sentido, o aplicativo tem a prática de estimular sempre o motorista a continuar na atividade, oferecendo novas corridas antes mesmo que a atual termine, o que

---

XIX. In: PAES LEME, Ana Carolina; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (orgs.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: Ltr, 2017, p. 134.

<sup>212</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista – Proc. Nº TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038. Recorrente: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. E OUTROS. Recorrido: MARCIO VIEIRA JACOB. Relator: Min. Breno Medeiros. 05 de Fev. de 2020, p. 20. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProclnt=2019&numProclnt=242502&dtPublicacaoStr=07/02/2020%2007:00:00&nia=7443195> acesso em: 25 de Mai. de 2020

<sup>213</sup> 99APP. Termos de uso motorista, p. 8. Disponível em: <https://99app.com/legal/termos/motorista/> acesso em: 18 de jun. 2020

<sup>214</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o Controle por Programação: de Carona para o Século XIX. In: PAES LEME, Ana Carolina; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (orgs.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: Ltr, 2017, p. 132 e 134.

incentiva por meio indireto o condutor a permanecer no exercício da função por longos períodos<sup>215</sup> contínuos, o que é elevado quando posto em conjunto com os motivos já mencionados.

Corroborando com este raciocínio o fato de que a doutrina entende atualmente que não é necessário que haja horários fixos ou trabalho diário para que o trabalhador seja considerado não eventual, bastando que este fique disponível para a empresa por período indeterminado e atuem em atividades que envolvam a finalidade da empresa, dessa forma, é contraditório o pensamento que o motorista de aplicativo seja eventual, afinal, o aplicativo, como visto anteriormente, espera que este sempre aceite as corridas e desativa da plataforma aqueles que possuem uma maior taxa de cancelamento<sup>216</sup>.

Sobre este tema, decisão recente do TRT-15, ao reconhecer a existência do vínculo empregatício, afirmou que a possibilidade do motorista de aplicativo optar quando irá exercer a sua função não é fato que exclua a não eventualidade, e sim uma condição especial concedida pela própria empresa, a qual ainda detém o poder diretivo que a permite fazer com que os motoristas trabalhem quando for necessário<sup>217</sup>.

A possibilidade de escolher o dia e a hora de trabalho, na peculiaridade do trabalho em prol da Uber, não está revestida de "autonomia", revelando, na verdade, uma condição especial admitida pela empresa, ou seja, uma cláusula especial do contrato, porquanto presentes na prestação do trabalho todos os elementos de subordinação jurídica e todo o poder diretivo na estrutura montada pela Uber, com regras, controles telemáticos on-line, exigências de conduta até após as viagens, bem como punições como advertências, suspensões e desligamento<sup>218</sup>.

---

<sup>215</sup> FERRAZ, Deise Luiza da Silva; FRANCO, David Silva. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cad. EBAPE.BR**, v. 17, Edição Especial, Rio de Janeiro, Nov. 2019, p. 10. Disponível em: [file:///C:/Users/NoteBook/Downloads/Uberization\\_of\\_labor\\_and\\_capitalist\\_accumulation.pdf](file:///C:/Users/NoteBook/Downloads/Uberization_of_labor_and_capitalist_accumulation.pdf) acesso em: 18 de jun. de 2020.

<sup>216</sup> KALIL, Renan Bernardi. **Capitalismo de plataforma e Direito do trabalho: crowdwork e trabalho sobre demanda por meio de aplicativos**. 2019, Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito - Universidade de São Paulo – USP, São Paulo. Orientador: Professor Associado Dr. Otavio Pinto e Silva, p. 217. Disponível em: [file:///C:/Users/NoteBook/Downloads/TESE%20RENAN%20BERNARDI%20KALIL%20MAIO%202019%20SME%20\(7\)%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/NoteBook/Downloads/TESE%20RENAN%20BERNARDI%20KALIL%20MAIO%202019%20SME%20(7)%20(1).pdf) acesso em: 28 de jul. de 2020

<sup>217</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Sentença, processo nº: 0011594-77.2017.5.15.0032. Reclamante: Junar Francisco de Abreu. Reclamado: Uber do Brasil Tecnologia. Juiz: Bruno Costa Rodrigues. São Paulo, 11 de abr. 2019, p. 20-21. Disponível em: <https://csb.org.br/wp-content/uploads/2019/04/0011594-77.2017.5.15.0032-sentenc%CC%A7a.pdf> acesso em: 29 de jul de 2020.

<sup>218</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Sentença, processo nº: 0011594-77.2017.5.15.0032. Reclamante: Junar Francisco de Abreu. Reclamado: Uber do Brasil Tecnologia. Juiz: Bruno Costa Rodrigues. São Paulo, 11 de abr. 2019, p. 20. Disponível em: <https://csb.org.br/wp-content/uploads/2019/04/0011594-77.2017.5.15.0032-sentenc%CC%A7a.pdf> acesso em: 29 de jul de 2020

Dessa forma, a não eventualidade estaria confirmada, pois a empresa necessita dos motoristas para seu funcionamento e para alcançar o lucro pretendido, e portanto, no cenário de haver poucos trabalhadores a sua disposição, a empresa pode se utilizar de mecanismo para aumentar a carga e o tempo de trabalho dos motoristas atuantes<sup>219</sup>, configurando assim a não eventualidade devido ao fato de que a atuação destes trabalhadores é essencial para a finalidade da empresa, o lucro.

Cabe aqui então, devido aos motivos elencados, cabe aqui a aplicação do princípio da primazia da realidade sobre a forma, o qual estabelece que a prática real se sobrepõe sobre o legal e o acordado em caso de disparidade<sup>220</sup>, sendo possível assim o reconhecimento da não eventualidade.

#### 4.2.4 A questão da subordinação

No que tange o requisito em questão, deve-se notar que este sofreu recorrentes mudanças nos últimos anos, especialmente com a chegada da última revolução industrial, a qual alterou de forma nunca vista a relação de poder existente entre trabalhador e empregado, afinal, enquanto inicialmente tínhamos o modelo de Ford e Taylor, que pregava uma forma de controle direto, no qual o tomador de serviços expressa diretamente ao trabalhador suas diretrizes e emprega de forma direta e pessoal o controle sobre como este exerce a sua função, hoje em dia o poder diretivo é exercido de forma indireta, por meio da imposição de objetivos e regramentos<sup>221</sup>.

Indo mais a fundo no assunto da subordinação, não é de se estranhar que o modelo clássico encontre dificuldade em enquadrar os novos trabalhadores da era tecnológica, afinal, tal modelo foi idealizado para proteger aqueles que operavam as fábricas, em uma realidade em que a relação entre patrão e empregado era caracterizada por elementos como o monopólio dos riscos do negócio por parte do empregador e a influência direta do poder diretivo deste sob o trabalhador, assim, embora o panorama atual seja diferente e os elementos que caracterizam a

---

<sup>219</sup> Ibidem, p. 21

<sup>220</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed., São Paulo, Ltr, 2017, p. 223

<sup>221</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luiz; OITAVEN, Juliana Carneiro Corbal. *Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego : um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos*. Brasília, Ministério Público do Trabalho, 2018, p. 27 e 30.

subordinação não possam ser observados da mesma forma, não que dizer que os trabalhadores atuais também não sofram riscos e não mereçam a proteção garantida pela ideia de subordinação clássica<sup>222</sup>.

Deste modo, quando se aborda a questão da relação dos motoristas com as empresas, o maior empecilho apontado é a suposta falta de subordinação, como foi alegado na decisão recente do TST<sup>223</sup>.

Convém ressaltar, ademais, que a possibilidade de avaliação dos motoristas pelos usuários, e vice-versa, sequer tangencia com a presença de subordinação, consubstanciando, em verdade, ferramenta de feedback para os usuários finais quanto à qualidade da prestação de serviços do condutor, de interesse de todos os envolvidos<sup>224</sup>.

Contudo, ao analisar mais a fundo os regramentos que permeiam os contratos que estabelecem a relação entre empresa e motorista, se torna evidente que não se pode descartar a possibilidade da existência do exercício de uma forma de poder diretivo por parte das empresas sobre o tomador.

Para iniciar os exemplos, a Uber estabelece em seus regramentos um patamar mínimo de qualidade que deve ser mantido por aqueles que operam o aplicativo como motoristas para que estes possam manter sua posição, portanto, o motorista fica submetido aos critérios subjetivos do passageiro e, caso sua nota geral seja abaixo da média global, o motorista sofre como forma de sanção o desligamento da plataforma por não manter o padrão de qualidade pretendido pela empresa<sup>225</sup>.

Outra forma de comando que a empresa mencionada exerce sobre os motoristas é a vedação que é imposta estes no que tange a realização de outras atividades como divulgação de negócios distintos e a venda de produtos durante o tempo que o

---

<sup>222</sup> TODOLÍ-SIGNES, Adrian. The end of the subordinate worker?: Collaborative economy, on-demand economy, Gig economy, and the crowdworkers' need for protection. **International Journal of Cooperative Labour Law and Industrial Relations**, 33(2), 2017, p. 18. Disponível em: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2899383](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2899383) acesso em: 01 de jun. de 2020

<sup>223</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista – Proc. Nº TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038. Recorrente: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. E OUTROS. Recorrido: MARCIO VIEIRA JACOB. Relator: Min. Breno Medeiros. 05 de Fev. de 2020, p. 23. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProclnt=2019&numProclnt=242502&dtPublicacaoStr=07/02/2020%2007:00:00&nia=7443195> acesso em: 25 de Mai. de 2020

<sup>224</sup> Ibidem, Loc. Cit.

<sup>225</sup> UBER. Programa Parceria de Qualidade. p. 2. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/programa-parceria-de-qualidade-pensar-sempre-em-voce-e-a-nossa-qualidade/#:~:text=O%20motorista%20parceiro%20que%20fica,qualidade%20da%20comunidade%20da%20Uber.&text=Para%20deixar%20tudo%20mais%20claro,Novo%20Processo%20de%20Nota%20M%C3%ADnima>. Acesso em: 03 de jun. de 2020

trabalhador exerce a função de motorista<sup>226</sup>.

Ainda referente a práticas da empresa Uber, contudo, fora da seara contratual, na China, a empresa em questão se utilizou do GPS do aplicativo para localizar, identificar e punir motoristas parceiros que se encontrassem em localidades em que estivessem ocorrendo protestos e manifestações. Para aqueles que se encontravam em meio aos processos ou em suas intermediações, o aplicativo enviou uma mensagem de aviso que solicitava aos motoristas que saíssem imediatamente do local<sup>227</sup>.

Observando outras empresas como a 99, se observa uma tendência similar a da Uber, afinal, o termo de compromisso estipula que o motorista pode ser desligado da plataforma nas hipóteses de ser mal avaliado pelos passageiros, por ter uma taxa alta de cancelamento ou até mesmo por passar um longo período inativo, desta forma, a empresa impõe diretrizes sobre como e quanto deve o motorista atuar<sup>228</sup>.

Assim, torna-se possível observar que o modelo de trabalho imposto pelas empresas de aplicativos de transporte, embora não exerçam de forma direta e pessoal, foi desenvolvido por estas um esquema capaz de submeter o trabalhador a uma forma de aplicação indireta do poder diretivo, por exemplo, se por um lado empresas como a Uber e a 99 não tenham a possibilidade de implementar um sujeito para agir como supervisor dos motoristas, por outro o passageiro supre esta função, sendo a avaliação deste, a qual segue apenas critérios subjetivos, a que determinará a nota média do motorista e se esta estará de acordo com a média geral, o que é determinante para a sua permanência na plataforma<sup>229</sup>.

Assim, aqueles que seguem este modelo popularizado pela Uber se utilizam de um modelo de comando indireto sobre o trabalhador, um modelo que oferece uma maior

---

<sup>226</sup> Uber. Termo de Compromisso, p. 2. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/en/document/?name=general-terms-of-use&country=brazil&lang=pt-br> acesso em: 3 de jun de 2020.

<sup>227</sup> PAES LEME, Ana Carolina Reis. UBER e o uso do marketing da economia colaborativa. In: PAES LEME, Ana Carolina; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (orgs.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: Ltr, 2017, p. 81.

<sup>228</sup> 99APP. Termos de uso motorista, p. 8. Disponível em: <https://99app.com/legal/termos/motorista/> acesso em 23 de Mai. de 2020

<sup>229</sup> FERRAZ, Deise Luiza da Silva; FRANCO, David Silva. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cad.EBAPE.BR.**, v.17, edição especial, Rio de Janeiro, Nov. 2019, p. 9-10. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/76936/76494> acesso em 21 de mai. de 2020

flexibilidade, porém, induz o trabalhador a passar mais tempo na função de motorista por meio de uma política de incentivos e controla a forma como este exerce a sua função por meio de um sistema de avaliação, criando assim um esquema de controle que funciona com base no binômio incentivo-punição<sup>230</sup>.

Assim, observa-se a dificuldade em enquadrar a relação entre os motoristas e as empresas na subordinação clássica, afinal esta, como dito anteriormente, carrega consigo a ideia do exercício direto do poder diretivo e pelo controle de forma imediata a ser exercido pelo tomador<sup>231</sup>, desta forma, os tópicos seguintes tratarão de buscar e analisar possíveis soluções para a questão da subordinação.

#### 4.2.4.1 Resposta a questão da subordinação: parassubordinação

Uma das respostas da doutrina ao tentar responder o questionamento de como classificar os trabalhadores advindos não só das empresas de carona por aplicativo, mas sim de todos aqueles que surgiram com os novos modelos de negócios criados pela era digital foi a já mencionada parassubordinação, uma ideia importada da doutrina italiana que, segundo Lucas dos Santos Pavione, funcionaria como uma terceira via entre o trabalho subordinado e autônomo<sup>232</sup>.

De forma breve, a principal distinção entre o trabalho subordinado tradicional e este novo modelo é que, enquanto o primeiro se dá em uma perspectiva estrutural, enquanto o segundo se dá de forma funcional, ou seja, enquanto o subordinado se submete ao poder diretivo do tomador de serviços e se por a disposição deste, o parassubordinado, embora tenha que seguir as diretrizes dadas pelo tomador, não

---

<sup>230</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. In: PAES LEME, Ana Carolina; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (orgs.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: Ltr, 2017, p. 142-144.

<sup>231</sup> KALIL, Renan Bernardi. **Capitalismo de plataforma e Direito do trabalho: *crowdwork* e trabalho sobre demanda por meio de aplicativos**. 2019, Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito - Universidade de São Paulo – USP, São Paulo. Orientador: Professor Associado Dr. Otavio Pinto e Silva, p. 217. Disponível em: [file:///C:/Users/NoteBook/Downloads/TESE%20RENAN%20BERNARDI%20KALIL%20MAIO%202019%20SME%20\(7\)%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/NoteBook/Downloads/TESE%20RENAN%20BERNARDI%20KALIL%20MAIO%202019%20SME%20(7)%20(1).pdf) acesso em: 28 de jul. de 2020

<sup>232</sup> PAVIONE, Lucas dos Santos. A parassubordinação no direito do trabalho: perspectivas de uma releitura da subordinação no direito brasileiro. **Revista da AGU**, n° 26, p. 208. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/Occd/6a3dede330e24d521f8cafdd78610ae77422.pdf> acesso em: 06 de jun. 2020

precisa esperar por estas ou ficar a disposição deste, se obrigando apenas a estabelecer como, quando e aonde o serviço será prestado<sup>233</sup>

Observando como tal dispositivo é aplicado, se pode notar que, embora se tenha criado este instrumento como uma forma de terceira via, o seu elemento central é a existência de um vínculo de colaboração continuada entre o tomador do serviço e o trabalhador, porém, sem a existência de subordinação, afinal, a parassubordinação se baseia aqui na ideia de que é elemento necessário para a subordinação o exercício direto do poder diretivo, sendo a falta deste elemento basilar para caracterização da parassubordinação<sup>234</sup>.

Um exemplo do argumento acima mencionado é a figura do contrato de agência, o qual se baseia na prática do trabalhador assumir a posição de agente e ter como função promover a conclusão de determinados negócios a favor da parte tomadora do serviço. Tal contrato tem natureza continuada e por muitas vezes enseja a propositura de ações que acusam a relação estabelecida por este como uma espécie de contrato de emprego disfarçado<sup>235</sup>

Neste contexto, o parassubordinado é tratado como uma espécie de trabalhador autônomo, garantindo assim apenas limitados direitos a este sujeito, o que acaba por criar um grupo de trabalhadores hipossuficientes que não possuem a proteção legal necessária<sup>236</sup>.

No direito brasileiro, não existe uma previsão expressa que regule de forma ampla a atividade parassubordinada, porém, há norma que separa a função de representante comercial do trabalho autônomo e da relação de emprego, garantindo assim certa proteção a estes trabalhadores<sup>237</sup>.

---

<sup>233</sup> SILVA, Otavio Pinto e. O trabalho parassubordinado. **Revista da Faculdade de Direito**, Universidade de São Paulo, 1997, p. 199-200. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67540> acesso em: 6 de jun. de 2020

<sup>234</sup> AZEVEDO, Flávio Alexandre Luciano de. **Subordinação e parassubordinação: a proteção dos direitos fundamentais nas relações de trabalho contemporâneas**. Dissertação (tese de mestrado) – Universidade Federal de Sergipe – UFSE, Sergipe. Orientadora: Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Luciana Aboim M. G. da Silva. 2016, p. 96. Disponível em: [https://ri.ufs.br/bitstream/riufs/4372/1/FLAVIO\\_ALEXANDRE\\_LUCIANO\\_AZEVEDO.pdf](https://ri.ufs.br/bitstream/riufs/4372/1/FLAVIO_ALEXANDRE_LUCIANO_AZEVEDO.pdf) acesso em: 06 de jun. de 2020.

<sup>235</sup> SILVA, Op. Cit., p. 200.

<sup>236</sup> AZEVEDO, Op. Cit., p. 96

<sup>237</sup> AZEVEDO, Flávio Alexandre Luciano de. **Subordinação e parassubordinação: a proteção dos direitos fundamentais nas relações de trabalho contemporâneas**. Dissertação (tese de mestrado) – Universidade Federal de Sergipe – UFSE, Sergipe. Orientadora: Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Luciana Aboim M. G. da Silva. 2016, p. 118. Disponível em:

Ocorre que parte da doutrina brasileira compreende a parassubordinação como uma forma de precarização da relação de trabalho, sendo a existência de uma relação que aparenta se encontrar no limiar entre o trabalho autônomo e o subordinado possível se presumir a existência de uma relação de emprego nestas situações, isso ocorre ao se observar a questão da subordinação pela vertente estrutural, a qual compreende que não se faz necessário que o tomador de serviços deva exprimir diretamente suas ordens e diretrizes para o trabalhador para que a subordinação se faça presente na relação, logo, seria na verdade a parassubordinação uma forma de trabalho subordinado<sup>238</sup>.

Vale ressaltar que, como posto por Lorena Porto, a criação deste grupo de trabalhadores parassubordinados gera um problema no que tange a isonomia, afinal, haveria a criação de uma nova categoria que, assim como os empregados, se encontra em uma situação de hipossuficiência devido a desigualdade entre o trabalhador e o tomador de serviços, contudo, esta nova categoria gozaria de uma quantidade reduzida de direitos, gerando assim uma discrepância arbitrária e discriminatória entre as classes<sup>239</sup>

Em sentido contrário, o direito português abraça a figura da parassubordinação, passando a adota-la em seu ordenamento sobre o manto do trabalho economicamente dependente, regulamentando assim esta forma de trabalho e garantindo aos trabalhadores parassubordinados algumas formas de proteção como a proteção aos direitos da personalidade, igualdade, não-discriminação, segurança e Saúde no trabalho. Todavia, embora se garanta aqui uma proteção mínima ao trabalhador, pode-se notar que diversos outros se encontram desprotegidos, sendo possível, por exemplo, a demissão do trabalhador de forma facilitada, desmotivada, sem a necessidade de indenizar o trabalhador pelo desligamento<sup>240</sup>.

Assim, a parassubordinação se revela mais como uma interpretação restritiva da subordinação jurídica do que como uma terceira via que garantiria ao trabalhador a

---

[https://ri.ufs.br/bitstream/riufs/4372/1/FLAVIO\\_ALEXANDRE\\_LUCIANO\\_AZEVEDO.pdf](https://ri.ufs.br/bitstream/riufs/4372/1/FLAVIO_ALEXANDRE_LUCIANO_AZEVEDO.pdf) acesso em: 06 de jun. de 2020.

<sup>238</sup> ALVES. Eliete Tavelli. **Parassubordinação e uberização do trabalho: algumas reflexões**. Rio de Janeiro, Lumen Juris, 2019, p.77-81.

<sup>239</sup> BUDEL, Diego G.. Parassubordinação e o trabalho à projeto. **Revista Direito UNIFACS**, n. 146, 2012, p. 20. Disponível em: [file:///C:/Users/NoteBook/Downloads/2229-8600-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/NoteBook/Downloads/2229-8600-1-PB%20(1).pdf) acesso em: 29 de jul de 2020

<sup>240</sup> ALVES. Eliete Tavelli. **Parassubordinação e uberização do trabalho: algumas reflexões**. Rio de Janeiro, Lumen Juris, 2019, p. 88.

flexibilidade do trabalho autônomo e os direitos do emprego, afinal, percebe-se que este modelo gera a situação em que o trabalhador passa a ser economicamente dependente de um tomador de serviços, situação semelhante a subordinação, e sem o devido resguardo a seus direitos, gerando assim a precarização da relação de trabalho<sup>241</sup>, portanto, não seria a resposta adequada para a questão da subordinação.

#### 4.2.4.2 Resposta a questão da subordinação: o retorno a dependência econômica

Uma das sugestões doutrinárias para a questão de como tratar a subordinação nas novas relações de trabalho seria o retorno ao requisito da dependência econômica como forma de aferir se a relação de trabalho analisada se encontra em posição de ser defendida pelo direito trabalhista. Tal concepção, embora acabe alcançando conquistas como a ampliação a proteção dos trabalhadores hipossuficientes, o qual é um objetivo central da busca pela ampliação do conceito de subordinação, tem como objetivo principal a garantia ao trabalho assalariado, sendo então a ampliação de direitos um efeito secundário<sup>242</sup>.

Assim, vendo a distinção entre a valoração da dependência econômica e a ampliação da subordinação aqui trazida, há por consequência a ideia da disassociação da dependência e subordinação como sinônimos, assim, permitindo que se aplique o conceito de dependência de forma separada da subordinação, o que ocasiona na criação de um conceito dotado de grande amplitude, afinal, para que haja subordinação, é necessário que exista dependência<sup>243</sup>.

Ocorre que, devido a grande amplitude do conceito do conceito de dependência econômica, a doutrina passou a estipular certos requisitos que possibilitem diferenciar o trabalhador assalariado dependente daquele que é empregado, logo, considera-se economicamente dependente aquele trabalhador que tem como única função e fonte de renda o serviço que ele exerce e este deve se inserir de forma exclusiva na

---

<sup>241</sup> Ibidem, p. 147-148

<sup>242</sup> OLIVEIRA, Murilo Sampaio Carvalho. **A (Re)significação do Critério da Dependência econômica: Uma compreensão interdisciplinar do assalariamento em crítica a dogmática trabalhista.** Tese (doutorado) – Universidade Federal do Paraná – UFPR, Curitiba. Orientador: Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Aldacy Rachid Coutinho, 2011, p. 172. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/26169/Murilo%20S.Oliveira.pdf?sequence=1&isAlloved=y> acesso em: 12 de jun. 2020

<sup>243</sup> Ibidem, p. 172-173

estrutura da empresa, ou seja, o trabalhador deve prestar serviços para um único tomador e deve ter esta prestação de serviços como sua fonte de renda. Há também correntes que pregam requisitos mais amplos, como a privação da liberdade econômica do trabalhador devido ao exercício da sua função<sup>244</sup>.

Contudo, percebeu-se que trazer de volta a tona o conceito clássico da dependência econômica é uma atitude incompatível com a forma que a realidade juslaboral atual, assim, a doutrina criticou severamente a mera aplicação do conceito em questão no panorama atual, sendo os principais pontos a própria consistência da aplicação da dependência econômica e a questão da extrajudicialidade deste conceito, afinal, a ideia da dependência pelo viés econômico não é algo originado do próprio direito, o que acarreta na ocorrência de certa resistência no que tange a prática da aplicação jurídica do conceito em questão<sup>245</sup>.

Neste cenário, Murilo Oliveira enfrenta as críticas mencionadas e busca o retorno da aplicação da dependência econômica através de uma nova delimitação jurídica desta, objetivando a criação de uma ideia mais robusta que defina tal conceito. O primeiro ponto desta reestruturação conceitual é a visão do tomador como proprietário do negócio, sendo consequência desta relação de propriedade o poder diretivo, enquanto isso, o trabalhador assalariado é dotado de um certo grau de liberdade para oferecer sua força laboral aos diversos tomadores, assim, se torna possível o trabalho sem o exercício direto do poder diretivo do tomador, afinal, a capacidade deste de exercer controle se origina do próprio fato deste ser proprietário do negócio<sup>246</sup>.

O segundo ponto é a pseudoliberalidade do trabalhador assalariado no momento de escolha de a quem ele venderá sua força de trabalho, não sendo uma liberdade total pelo fato de que o trabalhador não possui uma forma de deter os meios de produção, restando a ele apenas a opção de oferecer seu exercício laboral a outrem como uma

---

<sup>244</sup> OLIVEIRA, Murilo S. C.. O retorno da dependência econômica no direito do trabalho. **Revista do TST**, Brasília, vol. 79, nº 3, jul./set. 2013, p. 204-205. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/50179/011\\_oliveira.pdf?sequence=1&isAlloWed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/50179/011_oliveira.pdf?sequence=1&isAlloWed=y) acesso em: 12 de jun. de 2020

<sup>245</sup> OLIVEIRA, Murilo Sampaio Carvalho. **A (Re)significação do Critério da Dependência econômica: Uma compreensão interdisciplinar do assalariamento em crítica a dogmática trabalhista**. Tese (doutorado) – Universidade Federal do Paraná – UFPR, Curitiba. Orientador: Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Aldacy Rachid Coutinho, 2011, p. 185-186. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/26169/Murilo%20S.Oliveira.pdf?sequence=1&isAlloWed=y> acesso em: 12 de jun. 2020

<sup>246</sup> OLIVEIRA, Murilo S. C.. Op. Cit., p. 206-207

forma de assegurar a sua subsistência<sup>247</sup>.

Observa-se então que, mediante a idealização de Murilo Oliveira, o trabalhador assalariado é uma figura sinônima ao dependente, afinal, ambos se encontram sem posse dos meios de produção e, conseqüentemente, se veem obrigados trabalhar para outros como forma de sustento, criando assim um conceito amplo de dependência, o qual chega a englobar a própria subordinação<sup>248</sup>.

Desta forma, em um primeiro momento, a teoria revisada da dependência econômica aparenta apresentar uma resposta satisfatória a questão dos motoristas de aplicativo, contudo, se faz de suma importância salientar que a dependência econômica visa proteger a condição de assalariado, portanto, mesmo que tal estado traga ao trabalhador certos direitos, estes são meras conseqüências diante o do objetivo principal, o qual é questão econômica<sup>249</sup>. Tal situação em muito se assemelha a já mencionada aplicação da teoria da parassubordinação no território português, onde, embora houve a garantia a alguns direitos considerados fundamentais ao trabalhador, muitos desses não foram contemplados, gerando assim uma situação de precarização da condição do trabalhador, tendo em vista que, mesmo que este passe a se encontrar em uma situação de amparo, lhe faltam diversos direitos basilares que a ele normalmente seriam garantidos<sup>250</sup>, logo, a dependência econômica não é uma resposta satisfatória para a questão dos motoristas de aplicativo.

#### 4.2.4.3 Resposta a questão da subordinação: expansão da subordinação

Quando se observa as correntes clássicas do direito trabalhista, percebe-se a tendência a só se aceitar a adequação de uma relação de trabalho a situação de

---

<sup>247</sup> OLIVEIRA, Murilo S. C.. O retorno da dependência econômica no direito do trabalho. **Revista do TST**, Brasília, vol. 79, nº 3, jul./set. 2013, p. 207-208. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/50179/011\\_oliveira.pdf?sequence=1&isAlloWed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/50179/011_oliveira.pdf?sequence=1&isAlloWed=y) acesso em: 12 de jun. de 2020

<sup>248</sup> Ibidem, p. 208.

<sup>249</sup> OLIVEIRA, Murilo Sampaio Carvalho. **A (Re)significação do Critério da Dependência econômica: Uma compreensão interdisciplinar do assalariamento em crítica a dogmática trabalhista**. Tese (doutorado) – Universidade Federal do Paraná – UFPR, Curitiba. Orientador: Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Aldacy Rachid Coutinho, 2011, p. 172. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/26169/Murilo%20S.Oliveira.pdf?sequence=1&isAlloWed=y> acesso em: 12 de jun. 2020

<sup>250</sup> ALVES. Eliete Tavelli. **Parassubordinação e uberização do trabalho: algumas reflexões**. Rio de Janeiro, Lumen Juris, 2019, p.88.

emprego quando todos os seus requisitos são demonstrados de forma expressa, assim, ao colocar a situação dos motoristas de aplicativo em foco, costuma-se considerar que tais requisitos não são cumpridos, em especial a subordinação, devido ao fato de não haver a prática da empresa expressar diretamente ordens aos trabalhadores ou ditar aos mínimos detalhes como este deve exercer a sua função<sup>251</sup>.

Contudo, ao se examinar os detalhes da relação em questão, se percebe que as empresas donas dos aplicativos impõem aos motoristas por meio de regramentos um padrão mínimo de qualidade a ser mantido, como se dará o pagamento e quanto valerá cada corrida, impedindo assim que tal forma de trabalho possa ser classificada como mero trabalho autônomo, o que levou a doutrina e a jurisprudência nacional a reavaliar o conceito de subordinação e dependência de modo que este possa abarcar, não só a figura dos motoristas de aplicativo, mas as novas formas de trabalho que surgiram com a chegada da 4ª revolução industrial<sup>252</sup>.

Antes de se aprofundar na questão da ampliação do escopo da subordinação como uma solução para a questão dos motoristas de aplicativo se faz de impar importância salientar o papel do direito do trabalho como instrumento de controle diante da relação de trabalho. A incidência das normas do Direito do trabalho tem como objetivos principais regular a concorrência em um patamar mínimo e assegurar ao trabalhador um patamar mínimo de direitos que resguarde a sua dignidade, assim, através desta imposição de requisitos mínimos, se impede uma situação que os trabalhadores, visando concorrer entre si, disponham de seus direitos trabalhistas e se submetam a condições precárias de trabalho<sup>253</sup>.

Assim, o Direito trabalhista deve se adequar a nova realidade laboral, afinal, com o sucesso do modelo de trabalho uberizado, surge a tendência de cada vez mais empresas adotarem este modelo como uma forma de escapar dos ditames do regramento trabalhista, logo, a aplicação da norma trabalhista aqui se objetiva a evitar uma forma alternativa de exploração do trabalho que as empresas possam se utilizar

---

<sup>251</sup> ARAÚJO, Wanessa Mandes de. Reflexões sobre a subordinação jurídica na era da economia sobre demanda In: PAES LEME, Ana Carolina; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (orgs.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: Ltr, 2017, p. 182.

<sup>252</sup> Ibidem, p. 182-183

<sup>253</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luiz; OITAVEN, Juliana Carneiro Corbal. Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego : um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília, Ministério Público do Trabalho, 2018, p. 40-41.

por ser uma opção menos custosa e que não garante ao trabalhador todas as proteções impostas pelo regimento pátrio<sup>254</sup>.

Neste sentido, se percebe que a legislação trabalhista vem se mostrando adaptável a esta nova realidade, tendo em vista a recente adição à CLT em seu art. 6º parágrafo único em que se considera o controle e supervisão exercidos por meios eletrônicos se equipara aos meios diretos de comando no que tange a aferição do critério da subordinação para fins de se averiguar a existência de relação de emprego<sup>255</sup>.

Como já visto anteriormente, o exercício da supervisão e controle ocorre nos aplicativos de corrida por meio de uma espécie de sistema de reputação, no qual o trabalhador é avaliado pelo seu cliente, o qual baseia seu julgamento em seus critérios puramente subjetivos, acarretando assim na questão da pressão a qual se submete o trabalhador, neste caso os motoristas, para se adquirir uma boa avaliação, forçando o trabalhador a assumir certo padrão comportamental perante o cliente devido ao receio de ser mal avaliado ou até mesmo abdicando de características pessoais ou culturais a fim de evita casos de discriminação no momento da avaliação<sup>256</sup>.

Logo, como já foi abordado, tendo em vista esta mudança paradigmática da forma de se exercer o controle sobre o trabalhador, ao se analisar a existência do requisito da subordinação na relação de trabalho, não só no caso dos motoristas de aplicativo, mas sim de todas as novas formas de trabalho nascidas da revolução tecnológica trazida pela 4ª revolução industrial, não se deve buscar a existência do requisito com base na ideia clássica da subordinação por meio da emissão de ordens diretas e constantes do tomador dos serviços, mas sim por meio de diretrizes e sistemas que influem direta indiretamente na forma em que o trabalhador deve exercer a sua função<sup>257</sup>, deste modo, como visto ao fim do capítulo anterior, a doutrina passou a

---

<sup>254</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luiz; OITAVEN, Juliana Carneiro Corbal. Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego : um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília, Ministério Público do Trabalho, 2018, p. 42-43

<sup>255</sup> Art. 6º, Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. . BRASIL. Decreto-lei Nº 5.452, de 1º de Maio de 1943. Consolidação das leis trabalhistas. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm). Acesso em: 17 de jun. de 2020

<sup>256</sup> DANGNINO, Emanuele. *Labour and labour law in the time of the on-demand economy*. **Revista Derecho Social y Empresa**, nº 6, dezembro de 2016, p. 11-12. Disponível em: [file:///C:/Users/NoteBook/Downloads/articulos\\_RDSyE\\_Num\\_6\\_2016\\_DAGNINO%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/NoteBook/Downloads/articulos_RDSyE_Num_6_2016_DAGNINO%20(1).pdf) acesso em: 17 de jun. de 2020

<sup>257</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luiz; OITAVEN, Juliana Carneiro Corbal. Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego : um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília, Ministério Público do Trabalho, 2018, p. 44

repensar a subordinação de modo que ela melhor se adeque às situações desta nova realidade que o mundo enfrenta, apresentando assim diversas novas ideias de como abordar este requisito.

Diante das novas concepções acerca do conceito da subordinação, a que melhor compreende a situação dos motoristas de aplicativo é a subordinação estrutural idealizada por Maurício Godinho Delgado que, como visto anteriormente, prega que é subordinado aquele trabalhador que se integram a dinâmica da empresa<sup>258</sup>, afinal, os motoristas são a peça chave que permite que o modelo destas empresas seja viável.

Contudo, o ponto levantado pelas empresas é que elas não são empresas de transporte ou de prestação de serviços, elas seriam na verdade empresas de tecnologia, logo, os motoristas não seriam parte integrante do funcionamento da empresa<sup>259</sup>. Porém, observa-se que as empresas, embora afirmem não serem prestadoras de serviço, exercem um grau considerável de controle sobre a atividade dos motoristas, monitorando e excluindo da plataforma aqueles que possuem avaliações abaixo do padrão da empresa, além de ter um firme controle sobre quem se inscreve em sua plataforma, logo, como apontado em decisão da corte americana, tal argumento se torna inválido tendo em vista os pontos demonstrados, pois a empresa aparenta ter grande envolvimento nesta operação como empresas de transporte<sup>260</sup>.

De igual forma, decisão proferida pela corte de justiça da União Europeia demonstra a mesma conclusão ao seguir o raciocínio de que o serviço de intermediação propiciado pela empresa é peça fundamental de um serviço geral cujo componente central é o transporte, portanto, a empresa não é de tecnologia e sim de transporte<sup>261</sup>

---

<sup>258</sup> ALMEIDA, Vitor Hugo de; MARTINS, Murilo. Análise juslaboral da relação de trabalho entre motoristas de aplicativo e a empresa Uber: aspectos e consequência sociojurídicos. **Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, e-ISSN: 2525-9857, Brasília, v. 3, n. 1, p. 60. Disponível em:

[file:///C:/Users/NoteBook/Downloads/ANALISE\\_JUSLABORAL\\_DA\\_RELACAO\\_DE\\_TRABALHO\\_EN\\_TRE\\_MO.pdf](file:///C:/Users/NoteBook/Downloads/ANALISE_JUSLABORAL_DA_RELACAO_DE_TRABALHO_EN_TRE_MO.pdf) acesso em: 18 de jun. de 2020

<sup>259</sup> FABRELLAS, Anna Ginés i. *Crowdsourcing sites y nuevas formas de trabajo: el caso de Amazon Mechanical Turk*. **Revista Derecho Social y Empresa**, nº 6, dezembro de 2016, p. 14, disponível em: [file:///C:/Users/NoteBook/Downloads/articulos\\_RDSyE\\_Num\\_6\\_2016\\_GINES%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/NoteBook/Downloads/articulos_RDSyE_Num_6_2016_GINES%20(1).pdf) acesso em: 19 de jun. de 2020.

<sup>260</sup> ESTADOS UNIDOS. *Superior Court of California. Case number: CGC-15-5466378*, p. 15. Disponível em: <https://digitalcommons.law.scu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1988&context=historical> acesso em: 29 de jul. de 2020

<sup>261</sup> COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN UNION *apud* KALIL, Renan Bernardi. **Capitalismo de plataforma e Direito do trabalho: crowdwork e trabalho sobre demanda por meio de aplicativos**. 2019, Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito - Universidade de São Paulo – USP, São Paulo.

Em conjunto a este argumento, faz-se necessário retornar a já mencionada decisão proferida pelo TRT-15 que admitiu a existência de relação de emprego para motoristas de aplicativo, afinal, a sentença em questão deixa claro que, na situação em que haja a atuação de poucos motoristas, a empresa pode empregar meios que incentivem os atuantes a trabalhar mais como forma de aumentar o lucro obtido<sup>262</sup>.

Portanto, sendo as empresas em questão do ramo de transporte, os motoristas estariam inseridos em sua dinâmica, uma vez que a atuação destes é essencial para o funcionamento destas, sendo então parte integral de sua dinâmica, invalidando assim o argumento que descarta a subordinação estrutural sob a suposição destas empresas serem de tecnologia e não de transporte.

Vale lembrar também que a já mencionada teoria de Danilo Gaspar acerca da subordinação potencial também traz uma solução satisfatória para a situação em análise, já que tal pensamento dita que estaria subordinado aquele trabalhador que se submete a mera potencialidade, possibilidade, de se submeter as ordens e diretrizes do tomador dos seus serviços, criando assim um modelo que não abandona os moldes da subordinação clássica, afinal, o diferencial aqui se encontra na forma em que se percebe o exercício do poder diretivo<sup>263</sup>.

Tal teoria pode ser facilmente aplicada ao caso das empresas de aplicativo de corridas, afinal, como visto anteriormente, as empresas exercem sobre os motoristas um extenso controle indireto, através de um sistema de incentivos e punições<sup>264</sup>.

Neste sentido, fica claro a aplicabilidade da teoria da subordinação potencial, pois as empresas controlam o valor a ser cobrado pela corrida, impedem que os motoristas e

---

Orientador: Professor Associado Dr. Otavio Pinto e Silva, p. 217. Disponível em: [file:///C:/Users/NoteBook/Downloads/TESE%20RENAN%20BERNARDI%20KALIL%20MAIO%202019%20SME%20\(7\)%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/NoteBook/Downloads/TESE%20RENAN%20BERNARDI%20KALIL%20MAIO%202019%20SME%20(7)%20(1).pdf) acesso em: 28 de jul. de 2020

<sup>262</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Sentença, processo nº: 0011594-77.2017.5.15.0032. Reclamante: Junar Francisco de Abreu. Reclamado: Uber do Brasil Tecnologia. Juiz: Bruno Costa Rodrigues. São Paulo, 11 de abr. 2019, p. 20. Disponível em: <https://csb.org.br/wp-content/uploads/2019/04/0011594-77.2017.5.15.0032-sentenc%CC%A7a.pdf> acesso em: 29 de jul de 2020

<sup>263</sup> GASPAR, Danilo Gonçalves. **A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta de subordinação potencial**. 2011. Dissertação (dissertação de mestrado) - Faculdade de Direito. Universidade Federal da Bahia – UFBA, Bahia. Orientador: prof. Dr. Luiz de Pinho Pedreira da Silva, p. 233-235. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/12378>. Acesso em: 20 mar. 2020

<sup>264</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. In: PAES LEME, Ana Carolina; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (orgs.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: Ltr, 2017, p. 142-144

impõem claras regras de conduta, submetendo ainda os motoristas a um sistema de avaliações em que a sanção ao baixo desempenho é o desligamento da plataforma, em conjunto a isto, como disposto em jurisprudência do TRT-15, a utilização de um sistema de incentivos “gamificado”, ou seja, por meio do estabelecimento de metas de forma a lembrar um jogo, manipula o trabalhador para que este trabalhe mais e alcance metas<sup>265</sup>, estendendo assim o controle das empresas e qualificando a subordinação potencial

Portanto, tendo em vista o exposto, os esforços da doutrina em expandir o escopo da subordinação a fim de poder garantir aos trabalhadores desta era digital a devida proteção aparenta ser a melhor resposta a situação em questão, afinal, ao ampliar o conceito de subordinação e colocar os motoristas sob o manto do direito do trabalho, se evita a criação de um sistema paralelo que permita condições precárias e a disposição de direitos fundamentais do trabalhador<sup>266</sup>, sendo esta então a resposta ideal.

#### 4.3 SOLUÇÃO ALTERNATIVA: EQUIPARAÇÃO AO AVULSO

Consta na legislação pátria uma figura singular, a lei prevê que aqueles trabalhadores que não possuem vínculo de emprego, prestam serviços a diversas empresas diferentes e estão elencados no rol presente em lei são considerados trabalhadores avulsos<sup>267</sup>.

No que tange os avulsos, uma de suas características chave é o fato de que a oferta de seus serviços ocorre por meio da intervenção de uma entidade intermediária, a qual recebe o valor devido pelo serviço e repassa o pagamento aos trabalhadores,

---

<sup>265</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Sentença, processo nº: 0011594-77.2017.5.15.0032. Reclamante: Junar Francisco de Abreu. Reclamado: Uber do Brasil Tecnologia. Juiz: Bruno Costa Rodrigues. São Paulo, 11 de abr. 2019, p. 18-19. Disponível em: <https://csb.org.br/wp-content/uploads/2019/04/0011594-77.2017.5.15.0032-sentenc%CC%A7a.pdf> acesso em: 29 de jul de 2020

<sup>266</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luiz; OITAVEN, Juliana Carneiro Corbal. Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego : um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília, Ministério Público do Trabalho, 2018, p. 42-43.

<sup>267</sup> Art. 12, IV: como trabalhador avulso: quem presta, a diversas empresas, sem vínculo empregatício, serviços de natureza urbana ou rural definidos no regulamento. BRASIL. Lei Nº 8.212, de 24 de julho DE 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8212compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212compilado.htm) acesso em: 20 de jul. de 2020

sendo a existência desta entidade o que diferencia os avulsos dos eventuais<sup>268</sup>.

Ocorre que, devido a um dispositivo presente no art. 7 da Constituição federal, o trabalhador avulso tem seus direitos equiparados a aqueles que se encontram em uma relação de emprego, portanto, ambas as figuras possuem por lei constitucional os mesmos direitos trabalhistas presentes neste dispositivo<sup>269</sup>.

Percebe-se então uma clara similaridade entre os trabalhadores avulsos e os motoristas de aplicativo, afinal, ambos, costumeiramente, trabalham mediante intermediação para várias empresas, ou seja, sem exclusividade<sup>270</sup><sup>271</sup> ou reconhecimento de vínculo empregatício<sup>272</sup><sup>273</sup>.

Portanto, uma solução alternativa seria a equiparação dos motoristas de aplicativo no rol de trabalhadores avulsos por meio de uma interpretação análoga do dispositivo legal ao considerar as semelhanças presentes em ambos os casos, garantindo assim aos motoristas de aplicativo os direitos básicos contidos no já mencionado dispositivo legal.

Tal solução se baseia na ideia de garantir a estes trabalhadores minimamente a proteção social que é garantida aos trabalhadores empregados, tendo em vista a situação de hipossuficiência de ambas as categorias, permitindo assim o acesso a pelo menos os direitos garantidos pela constituição, se baseando assim em ideias defendidas por autores como Valério de Estefano, Antonio Aloisi e Six Silberman, os quais defendem que, nestes tempos de novas tecnologias, os trabalhadores que recorrem aos aplicativos devem pelo menos ter o resguardo de uma série de direitos básicos<sup>274</sup>, logo, mesmo esta não sendo a solução ideal, garantiria a proteção social advinda do trabalho aos motoristas.

---

<sup>268</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed., São Paulo, Ltr, 2017, p. 379

<sup>269</sup> Art. 7, XXXIV: XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm) acesso em: 20 de jun. 2020.

<sup>270</sup> 99APP. Termo de Uso do motorista, p. 3. Disponível em: <https://99app.com/legal/termos/motorista/> acesso em: 20 de jun. de 2020

<sup>271</sup> UBER. Termos de uso. p. 2. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/en/document/?name=general-terms-of-use&country=brazil&lang=pt-br> acesso em: 20 de jun. 2020

<sup>272</sup> UBER. Op. Cit., Loc. Cit.

<sup>273</sup> 99APP. Op. Cit., p. 5

<sup>274</sup> ALOISI, Antônio; DE ESTEFANO, Valério; SILBERMAN, Six. **A manifesto to reform the gig economy**, p.4. disponível em: <http://onala.free.fr/gigmanifesto.pdf> acesso em: 30 de jul. de 2020

## 5 CONCLUSÃO

Com o exposto no trabalho, observa-se que a 4ª revolução industrial trouxe consigo inúmeros avanços tecnológicos que revolucionaram a indústria devido a grande interação do plano digital com o real, a interconectividade entre aparelhos, e o desenvolvimento de novas formas de organizar o trabalho, como o *crowdwork*, a *gig economy* e o trabalho uberizado.

Contudo, observa-se que tais práticas trazem consigo também um risco para o mundo do trabalho, ao passo que o grau de flexibilidade de que estas modalidades são dotadas dificultam que estas recebam a devida proteção advinda do direito do trabalho.

Observando o caso dos motoristas de aplicativo em especificar, houve neste trabalho uma análise acerca dos requisitos para a configuração da relação de emprego desta classe, desta forma, conclui-se o seguinte.

Quanto a personalidade e pessoa natural, não há dúvida do cumprimento deste elemento, afinal, o trabalho de motorista exige o exercício do trabalho pelo trabalhador em si, não sendo possível a transferência do cadastro deste para outrem ou que outros utilizem suas credenciais, da mesma forma, a inscrição do trabalhador deve ser feita mediante pessoa natural e não pessoa física. Portanto, é inquestionável a presença deste primeiro requisito.

No que tange a onerosidade, também se afere o cumprimento deste elemento, afinal, não se trata aqui de trabalho voluntário, havendo a devida remuneração. Deve-se salientar aqui a impossibilidade de descaracterizar o elemento em questão devido ao fato de uma suposta grande vantagem econômica por parte dos motoristas, afinal, se constata que tal vantagem é falaciosa, já que os motoristas devem arcar com os custos do trabalho e não possuem direitos que lhes garantiriam certa proteção contra eventualidades e abusos.

Sobre a não-eventualidade, há afirmativa que o auto grau de flexibilidade tornaria o trabalho eventual, porém, tal argumento não condiz com a realidade, ao se observar que grande parte dos motoristas trabalha por horas a fio para que a atividade seja minimamente rentável, logo, pela primazia da realidade não se pode afirmar que os motoristas de aplicativo são trabalhadores eventuais.

A subordinação se demonstra o requisito mais complexo, pois, a primeira vista, não haveria subordinação pois não há exercício do poder diretivo por parte das empresas, portanto não haveria trabalho subordinado.

Todavia, a doutrina buscou soluções para a dificuldade de se enquadrar as novas formas de trabalho no requisito da subordinação, portanto apresentou algumas soluções, sobre as quais se chega as seguintes conclusões.

A parassubordinação se demonstra uma resposta demasiadamente vaga e que abre portas para a precarização do trabalho, afinal, esta apenas cria uma nova categoria de trabalhadores e, embora a depender da forma que é aplicada ao ordenamento ela possa garantir alguns direitos, ela deixa de fora vários direitos fundamentais básicos, logo, não é uma solução satisfatória.

O retorno a dependência econômica já se demonstra como uma resposta mais sólida, permitindo assegurar a figura do assalariado, a qual por consequência compartilharia alguns direitos com o empregado, garantindo assim aos motoristas de aplicativo uma maior proteção, porém, ainda limitada, o que não a torna uma resposta ideal.

A melhor resposta a esta situação é a expansão do conceito da subordinação jurídica, aceitando e aplicando amplamente novas teorias como subordinação estrutural e potencial que permitiria que o direito do trabalho proteja não só os motoristas de aplicativo, mas sim uma grande parcela do mercado de trabalho que atua em condições precárias nas atividades criadas pela 4ª Revolução industrial.

Vale ressaltar que, para além de garantir a proteção ao trabalhador, a expansão do conceito de subordinação evita a criação de um sistema a parte que tornaria válido a disposição de direitos fundamentais do trabalho e a precarização, logo, o aumento do escopo da subordinação vai muito além da questão de protecionismo, sendo na verdade um meio de proteger o sistema de garantias e direitos trabalhistas, impedindo a criação de uma alternativa precária e desregulada, a qual seria atrativa para os empresários devido a grande flexibilidade e inexistência de proteções mínimas e seria extremamente prejudicial aos trabalhadores e ao ordenamento, afinal, inutilizaria todo o sistema de garantias e proteções estabelecido por lei.

Oferece-se aqui também uma solução alternativa, porém não a ideal, para a questão dos motoristas, para o caso da jurisprudência, ordenamento e doutrina compreenderem como impossível a relação de emprego, que seria a equiparação ao

trabalhador avulso, pois, este goza dos mesmos direitos fundamentais do empregado e possui diversas semelhanças com os motoristas, assim, tal equiparação garantiria a estes todos os direitos trabalhistas constitucionais.

Porém, pelos motivos já ressaltados, esta não é a solução ideal, afinal o não reconhecimento da subordinação neste caso teria consequências muito maiores do que a precarização do trabalho dos motoristas.

Por fim, conclui-se que é sim possível o reconhecimento da relação de emprego para os motoristas de aplicativo, pois estes preenchem todos os requisitos da relação de emprego.

## REFERÊNCIA

99APP. Termo de Uso do motorista. Disponível em: <https://99app.com/legal/termos/motorista/> acesso em: 20 de jun. de 2020

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DO SETOR DE BICICLETAS – ALIANÇA BIKE. **Pesquisa de perfil dos entregadores ciclistas de aplicativo.** São Paulo, 2020, p. 6. Disponível em: [https://aliancabike.org.br/wp-content/uploads/2020/04/relatorio\\_s2.pdf](https://aliancabike.org.br/wp-content/uploads/2020/04/relatorio_s2.pdf) acesso em: 28 de jul de 2020

ALMEIDA, Vitor Hugo de; MARTINS, Murilo. Análise juslaboral da relação de trabalho entre motoristas de aplicativo e a empresa Uber: aspectos e consequência sociojurídicos. **Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, e-ISSN: 2525-9857, Brasília, v. 3, n. 1. Disponível em: [file:///C:/Users/NoteBook/Downloads/ANALISE\\_JUSLABORAL\\_DA\\_RELACAO\\_DE\\_TRABALHO\\_ENTRE\\_MO.pdf](file:///C:/Users/NoteBook/Downloads/ANALISE_JUSLABORAL_DA_RELACAO_DE_TRABALHO_ENTRE_MO.pdf) acesso em: 18 de jun. de 2020

ALOISI, Antônio; DE ESTEFANO, Valério; SILBERMAN, Six. **A manifesto to reform the gig economy**, p.4. disponível em: <http://onala.free.fr/gigmanifesto.pdf> acesso em: 30 de jul. de 2020

ALVES. Eliete Tavelli. **Parassubordinação e uberização do trabalho: algumas reflexões.** Rio de Janeiro, Lumen Juris, 2019, p.88.

ARAÚJO, Wanessa Mandes de. Reflexões sobre a subordinação jurídica na era da economia sobre demanda In: PAES LEME, Ana Carolina; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (orgs.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais.** São Paulo: Ltr, 2017, p. 182

AZEVEDO, Flávio Alexandre Luciano de. **Subordinação e parassubordinação: a proteção dos direitos fundamentais nas relações de trabalho contemporâneas.** Dissertação (tese de mestrado) – Universidade Federal de Sergipe – UFSE, Sergipe. Orientadora: Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Luciana Aboim M. G. da Silva. 2016, p. 96. Disponível em: [https://ri.ufs.br/bitstream/riufs/4372/1/FLAVIO\\_ALEXANDRE\\_LUCIANO\\_AZEVEDO.pdf](https://ri.ufs.br/bitstream/riufs/4372/1/FLAVIO_ALEXANDRE_LUCIANO_AZEVEDO.pdf) acesso em: 06 de jun. de 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista Nº TST-RR-279-56.2017.5.06.0144. Recorrente: Flanclebson Henrique Silva Barros. Recorrido: Sequoia Logística e Transportes S.A.. Relator: Min. Maurício Godinho Delgado. Brasília, 11 de mar. de 2020, p. 9. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/processos-do-tst> acesso em: 09 de jun. de 2020.

BRASIL. Decreto-lei Nº 5.452, de 1º de Maio de 1943. Consolidação das leis trabalhistas. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm). Acesso em: 17 de jun. de 2020

BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm) acesso em: 20 de jun. 2020.

BRASIL. Lei Nº 8.212, de 24 de julho DE 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8212compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212compilado.htm) acesso em: 20 de jul. de 2020

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Sentença, processo nº: 0011594-77.2017.5.15.0032. Reclamante: Junar Francisco de Abreu. Reclamado: Uber do Brasil Tecnologia. Juiz: Bruno Costa Rodrigues. São Paulo, 11 de abr. 2019, p. 20. Disponível em: <https://csb.org.br/wp-content/uploads/2019/04/0011594-77.2017.5.15.0032-sentenc%CC%A7a.pdf> acesso em: 29 de jul de 2020

BUDEL, Diego G.. Parassubordinação e o trabalho à projeto. **Revista Direito UNIFACS**, n. 146, 2012,

p. 20. Disponível em: [file:///C:/Users/NoteBook/Downloads/2229-8600-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/NoteBook/Downloads/2229-8600-1-PB%20(1).pdf) acesso em: 29 de jul de 2020

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luiz; OITAVEN, Juliana Carneiro Corbal. Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego : um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília, Ministério Público do Trabalho, 2018,

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. In: PAES LEME, Ana Carolina; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (orgs.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: Ltr, 2017, p. 130-146

DANGNINO, Emanuele. *Labour and labour law in the time of the on-demand economy*. **Revista Derecho Social y Empresa**, nº 6, dezembro de 2016, p. 11-12. Disponível em: [file:///C:/Users/NoteBook/Downloads/articulos\\_RDSyE\\_Num\\_6\\_2016\\_DAGNINO%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/NoteBook/Downloads/articulos_RDSyE_Num_6_2016_DAGNINO%20(1).pdf) acesso em: 17 de jun. de 2020

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed., São Paulo, Ltr, 2017, p. 379

DE ESTEFANO, Valério. **The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy»**. ILO, 2016 Conditions of work and employment series; No. 71, p. 6-9. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_443267.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf) acesso em: 20 de mai. de 2020

ESTADOS UNIDOS. *Superior Court of California. Case number: CGC-15-5466378*, p. 15. Disponível em: <https://digitalcommons.law.scu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1988&context=historical> acesso em: 29 de jul. de 2020

FABRELLAS, Anna Ginés i. *Crowdsourcing sites y nuevas formas de trabajo: el caso de Amazon Mechanical Turk*. **Revista Derecho Social y Empresa**, nº 6, dezembro de 2016, disponível em: [file:///C:/Users/NoteBook/Downloads/articulos\\_RDSyE\\_Num\\_6\\_2016\\_GINES%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/NoteBook/Downloads/articulos_RDSyE_Num_6_2016_GINES%20(1).pdf) acesso em: 19 de jun. de 2020

FERRAZ, Deise Luiza da Silva; FRANCO, David Silva. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cad.EBAPE.BR.**, v.17, edição especial, Rio de Janeiro, Nov. 2019, p. 9-10. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/76936/76494> acesso em 21 de mai. de 2020

FRAGA, Cristiano. Subordinação estrutural: um novo paradigma para as relações de emprego. **Revista eletrônica**, ano VII, nº 126, segunda quinzena de setembro de 2011, p. 56. Disponível em: [https://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/direito/doutrina/artigos/PDF%20-%20A/Revista%20Elet%C3%B4nica%20TRT%204/2011/Revista%20Elet%C3%B4nica%2020n.%20126\\_2011.pdf](https://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/direito/doutrina/artigos/PDF%20-%20A/Revista%20Elet%C3%B4nica%20TRT%204/2011/Revista%20Elet%C3%B4nica%2020n.%20126_2011.pdf) acesso em: 12 de jun. 2020

GASPAR, Danilo Gonçalves. **A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta de subordinação potencial**. 2011. Dissertação (dissertação de mestrado) - Faculdade de Direito. Universidade Federal da Bahia – UFBA, Bahia. Orientador: prof. Dr. Luiz de Pinho Pedreira da Silva. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/12378>. Acesso em: 20 mar. 2020

KALIL, Renan Bernardi. **Capitalismo de plataforma e Direito do trabalho: crowdwork e trabalho sobre demanda por meio de aplicativos**. 2019, Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito - Universidade de São Paulo – USP, São Paulo. Orientador: Professor Associado Dr. Otavio Pinto e Silva, p. 217. Disponível em: <file:///C:/Users/NoteBook/Downloads/TESE%20RENAN%20BERNARDI%20KALIL%20MAIO%202019>

[%20SME%20\(7\)%20\(1\).pdf](#) acesso em: 28 de jul. de 2020

MONTEIRO, Ana Clara de Jesus. **A crise da subordinação jurídica como elemento formador da relação de emprego: uma análise das novas formas de subordinação.** 2016, monografia-Faculdade de direito. Faculdade Baiana de Direito e Gestão-FBDG. Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Adriana Wzykowski, p.87-88. Disponível em: <http://portal.faculdadebaianadedireito.com.br/portal/monografias/Ana%20Clara%20de%20Jesus%20Monteiro.pdf>. Acesso em: 18/ nov. 2019

OLIVEIRA, Murilo S. C.. O retorno da dependência econômica no direito do trabalho. **Revista do TST**, Brasília, vol. 79, n° 3, jul./set. 2013, p. 207-208. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/50179/011\\_oliveira.pdf?sequence=1&isAllo wed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/50179/011_oliveira.pdf?sequence=1&isAllo wed=y) acesso em: 12 de jun. de 2020

OLIVEIRA, Murilo Sampaio Carvalho. **A (Re)significação do Critério da Dependência econômica: Uma compreensão interdisciplinar do assalariamento em crítica a dogmática trabalhista.** Tese (doutorado) – Universidade Federal do Paraná – UFPR, Curitiba. Orientador: Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Aldacy Rachid Coutinho, 2011, p. 172. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/26169/Murilo%20S.Oliveira.pdf?sequence=1&isAllo wed=y> acesso em: 12 de jun. 2020

PAES LEME, Ana Carolina Reis. UBER e o uso do marketing da economia colaborativa. In: PAES LEME, Ana Carolina; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (orgs.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais.** São Paulo: Ltr, 2017

PAVIONE, Lucas dos Santos. A parassubordinação no direito do trabalho: perspectivas de uma releitura da subordinação no direito brasileiro. **Revista da AGU**, n° 26, p. 208. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/0ccd/6a3dede330e24d521f8cafdd78610ae77422.pdf> acesso em: 06 de jun. 2020

PESSOA, Anna Stephanie de Brito Veiga. **As relações de trabalho na era globalizada: o desafio da ampliação da tutela aos trabalhadores.** 2013, Dissertação, Pós-Graduação, Universidade Federal da Paraíba, UFPR. Orientadora: prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Maria Aurea Baroni Cecato, p. 52-53. Disponível em: <http://www.ct.ufpb.br/pos/contents/pdf/bibliovirtual/dissertacoes-2013/anna-stephanie-de-b-veiga-pessoa-tutela-laboral-e-globalizacao.pdf> Acesso em 20 de Mar. 2020

SILVA, Otavio Pinto e. O trabalho parassubordinado. **Revista da Faculdade de Direito**, Universidade de São Paulo, 1997, p. 199-200. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67540> acesso em: 6 de jun. de 2020

Uber. Termo de Compromisso, p. 2. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/en/document/?name=general-terms-of-use&country=brazil&lang=pt-br> acesso em: 3 de jun de 2020

OYER, Paul. The gig economy. **IZA the world of labor**, jan. 2020, p. 1-2. Disponível em: <https://wol.iza.org/articles/the-gig-economy/long> acesso em: 20 de ma. De 2020

**THE CHARACTERISTICS OF THOSE IN THE GIG ECONOMY Final report.** p. 12. Disponível em: [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/687553/The\\_characteristics\\_of\\_those\\_in\\_the\\_gig\\_economy.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/687553/The_characteristics_of_those_in_the_gig_economy.pdf) acesso em: 20 de mai. de 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. Direitos Fundamentais na relação de trabalho. **Revista Direitos e Garantias Fundamentais**, nº 2, 2007, p.37. Disponível em: <file:///C:/Users/NoteBook/Desktop/monografia/fontes/Dialnet-DireitosFundamentaisNaRelacaoDeTrabalho-6136503.pdf> . acesso em: 21 de Mar. 2020

KALIL, Renan Bernardi. Direito do trabalho e economia de compartilhamento: primeiras considerações. In: PAES LEME, Ana Carolina; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (orgs.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais.** São Paulo: Ltr, 2017, p. 150

DIMOVCI, Guilherme. **Parassubordinação e subordinação estrutural enquanto soluções para a crise da subordinação: a perspectiva para o tribunal superior do trabalho.** 2016, monografia-Faculdade de Direito. Fundação Getúlio Vargas-FGV, São Paulo. Orientador: Prof. Dr. Paulo Sérgio João, p. 26. Disponível: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/23927/PARASSUBORDINA%c3%87%c3%83O%20E%20SUBORDINA%c3%87%c3%83O%20ESTRUTURAL%20ENQUANTO%20SOLU%c3%87%c3%95ES%20PARA%20A%20CRISE%20DA%20SUBORDINA%c3%87%c3%83O%20-%20A%20PERSPECTIVA%20DO%20TRIBUNAL%20SUPERIOR%20DO%20TRABALHO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. acesso em: 10 de mar. 2020

<sup>1</sup> RENAULT, Luiz Otávio Linhares. **Parassubordinação: Para que? In: Parassubordinação : em homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana.** São Paulo: LTr, 2011. p. 37.

<sup>1</sup> RENAULT, Luiz Otávio Linhares; MEDEIROS, Dárlen Prietsch. In: **Parassubordinação: homenagem ao professor Márcio Túlio Viana.** São Paulo: LTr, 2011, p. 165.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores.** São Paulo: Ltr, 2019, p. 341.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho (recurso digital).** 29ª ed., São Paulo, Saraiva, 2014, p. 415 e 416. Disponível em: [file:///C:/Users/NoteBook/Downloads/CURSO\\_DE\\_DIREITO\\_DO\\_TRABALHO\\_-\\_AMAURI\\_MA%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/NoteBook/Downloads/CURSO_DE_DIREITO_DO_TRABALHO_-_AMAURI_MA%20(1).pdf) acesso em: 21 de fev. de 2020

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho.** 8º ed, São Paulo, LTr, 2012, p. 173

MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luís Inácio Barbosa. **Direito do trabalho.** 17ª ed., Rio de Janeiro, Editora Getúlio Vargas, 1993, p. 46

SÚSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Curso de direito do trabalho.** 3. ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 8

PELLIN, Daniela Regina; ENGELMAN, Wilson. A corporações de ofício e o desenvolvimento industrial das nanotecnologias: perspectivas para a teoria jurídica da empresa a partir dos compassos do tempo de François OST. **Conpedi Law Review.** Oñati, Espanha, v.2, n. 3, jan/jun 2016, p. 374. Disponível em: [http://www.portaltutor.com/index.php/conpedireview\\_old/article/view/290/274](http://www.portaltutor.com/index.php/conpedireview_old/article/view/290/274). Acesso em: 02 nov. 2019

MARANHÃO, Délio; SUSSEKIND, Arnaldo; TEIXEIRA, Lima; VIANNA, Segadas. **Instituições de direito do trabalho**, vol. 1, São Paulo, Ltr, 2003, p. 228

BRASIL. Lei N° 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Código Civil. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm). Acesso em: 24 de Fev. de 2020

MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luís Inácio Barbosa. **Direito do trabalho**. 17ª ed., Rio de Janeiro, Editora Getúlio Vargas, 1993, p. 46

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de direito do trabalho**. 5ª ed., Curitiba, 1995, p. 52

MARTINS, Sergio Pinto. Breve histórico a respeito do tabalho. **Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo**, 95. 2000, p. 167-168. Disponível em: <http://www.revista.usp.br/article/view/6741>. Acesso em: 29 out. 2019.

SOUSA, Otávio Augusto Reis de. **História do direito do trabalho no mundo**. Disponível em: <http://www2.videolivrraria.com.br/pdfs/9694.pdf> acesso em: 03 de mai.de 2020

PISTORI, Gerson Lacerda. **Aspectos históricos do direito do trabalho – um breve olhar juristrabalhista sobre a idade média**. 2006, p. 30. Dissertação (dissertação de mestrado) – Programa de estudos pós-graduados em direito. Pontífice Universitária Católica de São Paulo - PUC- SP, São Paulo. Orientador: Prof. Dr. Pedro Paulo Teixeira Manus. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/7291>. Acesso em: 01 nov. 2019

HOBBSAWM, Eric. **A era das revoluções**. Rio de Janeiro, Editora Paz e Terra S.A., 1997, p. 230- 231.

RIBEIRO, Alessandra de Freitas. Taylorismo, Fordismo e Toyotismo. **Lutas Sociais**. São Paulo, vol. 19, n. 35, p. 66, jul/dez, 2015. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/ls/article/view/26678/pdf>. Acesso em: 16 jan. 2020

I ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2009, p. 39-40

<sup>1</sup> BORGES, Celia Regina Congilio. Taylorismo, Fordismo e Toyotismo: as relações técnicas e sociais de produção configurando reestruturações produtivas. **Revista do núcleo de ideologias e lutas sociais**. São Paulo, n. 15/16, 2006, p. 91

<sup>1</sup> RIBEIRO, Alessandra de Freitas. Taylorismo, Fordismo e Toyotismo. **Lutas Sociais**. São Paulo, vol. 19, n. 35, p. 74, jul/dez, 2015. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/ls/article/view/26678/pdf>. Acesso em: 20/01/2020

<sup>1</sup> GORENDER, Jacob. Globalização, tecnologia e relações de trabalho. **Estudos Avançados**. Vol. 11, no. 29, São Paulo, Jan./Apr. 1997, p. 311. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/eav/article/view/8986/10538>. Acesso em: 21 jan. 2020

<sup>1</sup> DRUCK, Graça. Globalização, reestruturação produtiva e movimento sindical. **Caderno CRH**, Salvador, n 24/25, jan/dez, 1996, p. 23. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/2495/1/RCRH-2006-176%20S.pdf>. Acesso em: 21 jan. 2020

<sup>1</sup> FONSECA, José Bosco Leopodino da. Globalização e direito do trabalho. **Revs. TST**, Brasília, vol 65, n. 1, out/dez, 1999, p. 214. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/86096/014\\_fonseca.pdf?sequence=2&isAlloWed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/86096/014_fonseca.pdf?sequence=2&isAlloWed=y). Acesso em: 22 jan. 2020

<sup>1</sup> FONSECA, José Bosco Leopodino da. Globalização e direito do trabalho. **Revs. TST**, Brasília, vol 65, n. 1, out/dez, 1999, p. 215. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/86096/014\\_fonseca.pdf?sequence=2&isAlloWed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/86096/014_fonseca.pdf?sequence=2&isAlloWed=y). Acesso em: 22 jan. 2020

<sup>1</sup> HERMAN, Mario; PENTEK, Tobias; OTTO, Boris. **Design principles for industrie 4.0 scenarios**. p. 3928. Disponível em: <https://www.passeidireto.com/arquivo/60982019/hermann-pentek-otto>. Acesso em: 29 jan. 2020

<sup>1</sup> MAGRANI, Eduardo. **A internet das coisas**. Rio de Janeiro, FGV editora, 2018, p. 44 e 45

<sup>1</sup> BECKER, Till; STERN, Hendrik. Future Trends in human work area design for cyber-physical production systems, **Procedia CIRP**, vol. 56, 2016, p. 407-408. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212827116312240>, acesso em: 29 jan. 2020

<sup>1</sup> SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Edipro, 2016, p. 30

<sup>1</sup> ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão (recurso eletrônico): o novo proletariado de serviços na era digital**. 1 ed., São Paulo, 2018, Boitempo, p. 30. Disponível em: [file:///C:/Users/NoteBook/Downloads/O\\_Privilegio\\_da\\_Servidao\\_e-Livros.pdf](file:///C:/Users/NoteBook/Downloads/O_Privilegio_da_Servidao_e-Livros.pdf) acesso em: 23 de jul de 2020

<sup>1</sup> ANTUNES, Ricardo Luiz Couto. **Ricardo Antunes: Industrias 4.0 levarão a escuridão digital**. TRT, 2018, p. 3

<sup>1</sup> FERRER, Walkiria Martinez Heinrich; OLIVEIRA, José Oliveira de. Uberização do trabalho sob a ótica da subordinação estrutural. Mato Grosso do Sul: **Revista DIREITO UFMS**, 2018, p.182-185. Disponível em: <https://periodicos.ufms.br/index.php/revdir/article/view/5574/4633>. Acesso em: 14 nov. 2019

<sup>1</sup> VARGAS, Francisco Beckenkamp. Trabalho, emprego e precariedade: dimensões conceituais em debate. **Caderno CRH**, Salvador, v.29, n. 77, Maio/Ago, 2016, p. 313.

<sup>1</sup>ANTUNES, Ricardo. Dimensões da precarização estrutural do trabalho. In: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (Orgs.). **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo, Boitempo, 2017, p. 13-14

MAIOR, Jorge Luiz Solto. Impactos da Tecnologia no mundo do trabalho, no direito e na vida do juiz. In: PAES LEME, Ana Carolina; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (orgs.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: Ltr, 2017, p. 44-45.

MAEDA, Patrícia. **Contrato de Trabalho Intermitente: a importação do modelo britânico e seu potencial precarizante**, p, 2. Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4660419/mod\\_resource/content/1/Intermitente%20e%20ZHC.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4660419/mod_resource/content/1/Intermitente%20e%20ZHC.pdf) acesso em 20 de mai. de 2020