

ESCOLA DE DIREITO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO
MESTRADO EM DIREITO

JONATAN TEIXEIRA DE SOUZA

**RELAÇÕES DE TRABALHO: O SENTIDO DA SUBORDINAÇÃO E AS NOVAS FORMAS DE
TRABALHO**

Porto Alegre

2021

PÓS-GRADUAÇÃO - *STRICTO SENSU*



Pontifícia Universidade Católica
do Rio Grande do Sul

JONATAN TEIXEIRA DE SOUZA

**RELAÇÕES DE TRABALHO: O SENTIDO DA SUBORDINAÇÃO E AS NOVAS
FORMAS DE TRABALHO**

Dissertação apresentada como requisito para a obtenção do grau de Mestre pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Escola de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul.

Orientador: Dr. Gilberto Stürmer

Porto Alegre

2021

JONATAN TEIXEIRA DE SOUZA

RELAÇÕES DE TRABALHO:

O SENTIDO DA SUBORDINAÇÃO E AS NOVAS FORMAS DE TRABALHO

Dissertação apresentada como requisito para a obtenção do grau de Mestre pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Escola de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul.

Aprovado em: 29 de março de 2021.

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dr. Gilberto Stürmer (orientador)

Profa. Dra. Denise Pires Fincato – PPGD PUCRS

Prof. Dr. Maurício de Carvalho Góes – PPGD UNISINOS

Prof. Dr. José Claudio Monteiro de Brito Filho – PPGD CESUPA

Prof. Dr. Nelson Mannrich – PPGD USP

Porto Alegre

2021

Ao meu filho João, com amor.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pela oportunidade de aprendizado e por tudo o que proporciona em nossas vidas.

Não há palavras que expressem minha gratidão e honra em ter sido orientado pelo professor Dr. Gilberto Stürmer, amigo sempre atento às transformações do Direito do Trabalho.

De novo, e sempre, ao amigo Maurício de Carvalho Góes e Domingos Moreira Góes, fontes de inspiração e a quem devo minha formação profissional. Ao Roberto Siegmann e ao Ricardo Gehling, pelas sugestões e orientações.

Aos meus pais, pelo apoio e paciência.

À professora Denise Fincato, aos colegas Denise e Vinícius, que de alguma forma contribuíram para a conclusão do mestrado.

Os fatos e as teorias são coisas diferentes, não degraus numa hierarquia crescente de certeza. Fatos são dados do mundo. Teorias são estruturas de ideias que explicam e interpretam os fatos. Os fatos não vão embora enquanto os cientistas debatem teorias rivais para os explicar. A teoria da gravidade de Einstein substituiu a de Newton, mas as maçãs não se suspenderam no ar, esperando pelo resultado.

(GOULD, Stephen J. *Evolution as fact and theory*. *Discover Magazine*, New York, may 1981).

RESUMO

A subordinação é requisito definidor das relações de emprego, porquanto é a que melhor diferencia a referida modalidade de contrato das demais formas de prestação de trabalho. Todavia, a evolução da tecnologia tem trazido grandes alterações na forma de trabalhar, o que impacta, de modo semelhante, no sentido atribuído à subordinação pela doutrina e jurisprudência brasileiras. Enquanto alguns autores sustentam que as transformações da tecnologia devem ampliar o sentido de subordinação, a fim de abarcar muitas relações de trabalho em que não há certeza quanto à efetiva sujeição do trabalhador ao tomador dos serviços, parte da doutrina e da jurisprudência entende que as novas formas de trabalho restringem o sentido da subordinação, que devem ficar limitadas aos contratos em que a prestação de trabalho se assemelha ao sistema de produção fordista-taylorista. O presente trabalho constata que o sentido da subordinação tende a restringir-se, à luz das disposições da Lei nº 13.467/2017 e do contexto tecnológico que envolve as relações de trabalho.

Palavras-chave: Subordinação. Sentido. Trabalho. Revolução. Tecnológica.

ABSTRACT

Subordination is a defining requirement of employment relationships, as it is the one that best differentiates this type of contract from other forms of work. However, the evolution of technology has brought great changes in the way of working, which impacts, in a similar way, in the sense attributed to subordination by Brazilian doctrine and jurisprudence. While some authors maintain that the transformations of technology should expand the sense of subordination, in order to encompass many labor relations in which there is no certainty as to the effective subjection of the worker to the service taker, part of the doctrine and jurisprudence understands that the new forms of work restrict the sense of subordination, which must be limited to contracts in which the provision of work is similar to the Fordist-Taylorist production system. The present work finds that the sense of subordination tends to be restricted, in the light of the provisions of Law No. 13.467 / 2017 and the technological context that involves labor relations.

Keywords: Subordination. Sense. Work. Revolution. Technological.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
2	RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO	13
2.1	REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO	16
2.2	A SUBORDINAÇÃO TRABALHISTA	29
2.3	TRABALHO AUTÔNOMO	34
2.4	O EMPREGADO PÚBLICO	41
2.5	O TRABALHO REMOTO	46
3	SUBORDINAÇÃO	56
3.1	FUNDAMENTOS DA SUBORDINAÇÃO	60
3.2	CLASSIFICAÇÃO DA SUBORDINAÇÃO	63
3.2.1	Subordinação técnica	64
3.2.2	Subordinação hierárquica	67
3.2.3	Subordinação econômica	70
3.2.4	Subordinação social	71
3.2.5	Subordinação moral	74
3.2.6	Subordinação jurídica	75
3.2.7	Parassubordinação	79
3.2.8	Parassubordinação vs. relação de emprego	83
3.2.9	Subordinação estrutural	85
3.2.10	Trabalhador autônomo economicamente dependente	88
3.2.11	Subordinação algorítmica	92
4	AS ALTERAÇÕES FÁTICAS NO MODO DE PRESTAÇÃO DE TRABALHO	98
4.1	TRABALHO NA ECONOMIA DIGITAL BRASILEIRA	102
4.1.1	Gig economy: crowdwork, on-demand, plataformas de trabalho freelance e economia compartilhada	104
4.1.2	O trabalho subordinado na gig economy	112
4.2	ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS	134
4.2.1	Terceirização das atividades-meio e fim	139
4.2.2	Trabalho Intermitente	141
4.2.3	Trabalho autônomo exclusivo e não eventual	143
4.3	ALGUMAS SUGESTÕES QUANTO À SUBORDINAÇÃO	144

5	CONCLUSÃO.....	149
	REFERÊNCIAS.....	152

1 INTRODUÇÃO

As alterações trazidas pela Lei nº 13.467/2017 e pela revolução tecnológica da última década têm originado divergências e debates na aplicação da lei ao fato social. Isso porque a legislação trabalhista foi cunhada no contexto da sociedade industrial, em que havia homogeneidade na forma de prestação do trabalho.

Naquele período, também denominado como da *sociedade da disciplina*, o poder era exercido em “ambientes e instalações de confinamento”, como a escola, o quartel e a fábrica.¹ Era fácil, assim, vincular o sentido da subordinação no contexto do Direito do Trabalho clássico, em que o cidadão-trabalhador se movia entre sistemas fechados, de um para outro espaço de reclusão, o que não ocorre diante das novas formas de trabalho.

A crise da subordinação exsurge no limiar do modelo pós-industrial, na *sociedade do controle*, que não mais comporta o antigo sistema de reclusão da sociedade disciplinar, e impõe a abertura e extinção de fronteiras.² O trabalhador, muitas vezes, não se reconhece subordinado ao tomador e grande parte das vezes não pretende ser assim reconhecido.³

Uma das principais divergências tem sido o reconhecimento da presença da subordinação, que caracteriza as relações de emprego. De fato, a descentralização empresarial, assim como sua desterritorialização e o trabalho remoto; a digitalização de muitas tarefas e a intermediação de mão de obra são, por exemplo, fatores que rompem com a homogeneidade das formas de trabalhar e, por isso, ensejam o surgimento de contratos atípicos, que nem sempre se amoldam à formatação habitual prevista na legislação trabalhista.

Diante disso, surge o questionamento acerca do sentido da subordinação como critério para reconhecimento da relação de emprego entre o trabalhador e a empresa tomadora de serviços.

A presente pesquisa se propõe a analisar as consequências das alterações legislativas decorrentes das Lei nº 13.467/2017 e das novas formas de trabalho

¹ DELEUZE, Gilles. *Post-scriptum* sobre a sociedade do controle. In: **Conversações, 1972-1990**. Trad. Peter Pál Pelbart. São Paulo: 34, 1992. p. 219-26.

² HAN, Byung-Chul. **Psicopolítica**: o neoliberalismo e as novas técnicas de poder. Belo Horizonte: Âyiné, 2018. p. 29.

³ PELLAES, Alexandre. Você precisa de chefe? **Harvard business review**, 97, nº 4, abr. 2019. p. 44-45.

surgidas na última década, decorrentes da revolução tecnológica, e seus impactos no sentido da subordinação.

Antes de aprofundar-se o estudo da subordinação, impõe-se breve esclarecimento quanto ao sentido da palavra *sentido*, que titula a presente dissertação. Mais ainda, é importante que se diferencie *sentido* de *significado*.

Enquanto o dicionário etimológico ensina, de modo sucinto, que significar é “dar a entender por sinais”⁴, a Filosofia do Direito revela que a palavra *significado* se refere a determinada ideia em sua unidade, distinguindo-se daquilo que não é a própria ideia.”⁵ Significar – e significado –, portanto, embora seja algo que está fora da linguagem, é algo que a linguagem representa.⁶

Ainda assim, cabe destacar que o significado de alguma ideia ou objeto é uma “unidade cultural” e não uma realidade concreta.⁷

Já o sentido é um processo que, assim como no nome refere, “possui uma direção, um vetor, uma espécie de intencionalidade”. O sentido pressupõe, obviamente, uma relação entre um significante e um significado, o que ocorre numa dimensão contextual e não linguística.⁸

Por isso, quando se fala em sentido, além de se atribuir a determinada ideia ou objeto um fim específico a que se refere, também é possível abrigar outras concepções que o uso permite em distintas ocasiões e circunstâncias. Conforme esclarece Alves, “As circunstâncias constroem o sentido” ou, ainda, o uso em situações concretas que faz o sentido.⁹

Constatar o sentido da subordinação no Direito do Trabalho brasileiro atual, portanto, pressupõe estudá-lo à luz da relação que possui com o avanço tecnológico do trabalho, as alterações legislativas recentes, que acabam por refletir o contexto social das relações de trabalho.

Hodiernamente, é fulcral ao Direito do Trabalho analisar a viabilidade da expansão da proteção clássica juslaboral às novas formas de trabalho, através de um

⁴ NASCENTES, Antenor. **Dicionário etimológico da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Jornal do Commercio, 1955. p. 469.

⁵ ALVES, Alaôr Caffé. **Dialética e direito: linguagem, sentido e realidade**. Barueri: Manole, 2010. p. 51

⁶ CORDEIRO, Rafaela Queiroz Ferreira; CAMPOS, Cláudia Renata Pereira de; ARAÚJO, André. **Semiótica**. Porto Alegre: Sagah, 2018. p. 52.

⁷ ECO, Umberto. **Tratado geral de semiótica**. 4. ed. São Paulo: Perspectiva, 2002. p. 5.

⁸ CORDEIRO, Rafaela Queiroz Ferreira; CAMPOS, Cláudia Renata Pereira de; ARAÚJO, André. **Semiótica**. Porto Alegre: Sagah, 2018. p. 52.

⁹ ALVES, Alaôr Caffé. **Dialética e direito: linguagem, sentido e realidade**, Barueri: 2010. p. 52.

conceito uniforme que abarque todas as situações suscetíveis de tutela, ou seja, a expansão com uniformidade, ou a utilização de critérios e níveis diversos de proteção, ajustáveis a cada tipo de modalidade de trabalho existente, quer dizer, a expansão com diversidade.¹⁰

O problema principal desta pesquisa, portanto, é verificar se as alterações da reforma trabalhista e da revolução tecnológica da última década atingiram o sentido de subordinação, consoante o entendimento clássico adotado pela doutrina e jurisprudência, aquele decorrente do poder diretivo do empregador, inclusive quanto às novas formas de prestação de trabalho estabelecidas a partir das mudanças da vida econômica e social.

Em face do questionamento acima, têm as hipóteses a seguir elencadas:

- a) as alterações decorrentes da Lei nº 13.467/2017 encaminham a redução do conceito clássico de subordinação.
- b) a autorização da terceirização em atividades-fim, assim como as novas formas de trabalho surgidas na última década e decorrentes da revolução tecnológica, que redundam no surgimento da subordinação algorítmica, por exemplo, afetam o conceito clássico de subordinação.

O resultado esperado é a restrição do conceito de subordinação quando utilizado para aferição da existência do vínculo de emprego. Por outro lado, em outras hipóteses de relação de trabalho, entende-se presentes os requisitos da subordinação, sem que isso imponha a formação de liame empregatício, de acordo com o entendimento jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho.

Para se chegar à conclusão e responder os questionamentos, a pesquisa estruturou-se em três capítulos. O segundo aborda a subordinação no contexto do Direito do Trabalho e, a seguir, os requisitos que caracterizam a relação de trabalho subordinado ou, melhor dizendo, a relação de emprego.

O terceiro capítulo aborda, de maneira específica, a subordinação, a evolução do conceito e o sentido pretendido pela doutrina juslaboralista.

O quarto capítulo, por sua vez, discorre sobre o trabalho na economia digital, ou *gig economy*, notadamente no que se refere ao trabalho a partir de plataformas

¹⁰ BRIGNONI, Hugo Fernández. *Los Límites a la Protección del Trabajo: el concepto de subordinación frente a las nuevas realidades*. **Gaceta Laboral**, vol. 07, núm. 1, janeiro-abril, 2001, p. 5-18. Maracaibo: Universidad del Zulia. p. 15, Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/336/33607101.pdf>. Acesso em: 8 out. 2020.

digitais e o estudo à luz da doutrina e jurisprudência. A segunda parte do quarto capítulo estuda as alterações legislativas trazidas pela reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017) e o sentido pretendido pelo legislador no tocante à subordinação.

O método de abordagem da presente pesquisa é o hipotético-dedutivo, pois se parte do conceito já consolidado de subordinação, fazendo-se o cotejo com as relações de trabalho e emprego clássicas e as novas relações que atualmente se apresentam, à luz do entendimento doutrinário e jurisprudencial.

Partindo-se da análise e interpretação das relações de trabalho existentes e sua adequação, ou não, ao conceito de subordinação, serão utilizados os métodos de procedimento estruturalista e funcionalista. O método de interpretação a ser adotado será o histórico, porquanto analisa as alterações legislativas e doutrinárias à luz da evolução do Direito do Trabalho¹¹. A pesquisa será realizada por meio do estudo de fontes legais, jurisprudenciais e doutrinárias que abordem o tema. Da mesma forma, será utilizado, porém em menor parte, o estudo de reportagens e matérias veiculadas na imprensa acerca do tema, tentando identificar as alterações na experiência subordinativa que, a sua vez, podem levar a alterações legislativas. Por fim, o método bibliográfico foi utilizado aquele regulamentado pela ABNT (Associação Brasileira de Normas Técnicas) e da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul.

A presente dissertação se insere na Área de Concentração “Fundamentos Constitucionais do Direito Público e Privado”, do Programa de Pós-Graduação da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, em especial na Linha de Pesquisa “Hermenêutica, justiça e estado constitucional”. Dessarte, verifica-se aderência acadêmico-científica pela identidade com o Programa da universidade, assim como alinhamento à produção técnica do mestrando no curso da pós-graduação.

¹¹ FINCATO, Denise Pires; GILLET, Sérgio Augusto da Costa. **A Pesquisa Jurídica sem Mistérios: do Projeto de Pesquisa à Banca**. Porto Alegre: Fi, 2018.

2 RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

O termo trabalho compreende inúmeras conceituações, sendo que a mais simples, de modo sintético, o compreende como a atividade humana que propositadamente transforma a natureza¹². Essa definição se alinha desde à acepção marxista¹³ – que resume o trabalho do homem, conforme o viés abstrato que a referida doutrina atribui, como o dispêndio de energia humana, independentemente das múltiplas formas em que é empregada¹⁴ – até Hannah Arendt¹⁵, por exemplo, embora a diferenciação que esta última faz entre labor e trabalho, qualifica como trabalho o ato direcionado à produção de valor no mundo.

Ao longo da história humana o trabalho tem sido fator decisivo de estabilidade e progresso social, impelindo o homem a interagir e unir-se com outros.¹⁶ Daí que jungir o trabalho ao direito é mais do que organizar a produção econômica, mas “um imperativo da democracia, para regulação das relações de trabalho e dignificação das condições da vida dos trabalhadores”.¹⁷ Não por acaso, o Direito do Trabalho era objeto de estudo do que hoje se entende por ciência social, com figuras que pretendiam reformular o sistema capitalista que ainda germinava.

O direito brasileiro, a seu turno, faz distinção entre aqueles que trabalham, isto é, entre o trabalhador subordinado, que merece tratamento legal protetivo, e o trabalhador autônomo, que merece tratamento diverso, consoante se verá a seguir. Conforme destaca Martins¹⁸, “em seus primórdios, o Direito do Trabalho foi confundido com a política social” e por isso até hoje sua finalidade primordial é a proteção do trabalho subordinado, típico.

O que importa destacar, neste momento, é que o Direito do Trabalho, em seu mister de tutelar o trabalho subordinado, trespassa a regra civil de igualdade

¹² CASTAÑEDA, Alfredo Sánchez. *Diccionario de derecho laboral*. 2. ed. Cidade do México: Oxford Universit Press, 2013. p. 181.

¹³ PACHUKANIS, Evguiéni B. *Teoria geral do direito e marxismo*. Trad. Paula Vaz de Almeida. São Paulo: Boitempo, 2017. p. 83.

¹⁴ LIEDKE, Elida Rubin. Trabalho. In CATTANI, Antônio David. (org.). *Trabalho e tecnologia: dicionário crítico*. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1999. p. 269.

¹⁵ ARENDT, Hannah. *A condição humana*. 10^a. ed. Trad. Roberto Raposo. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007. p. 107-113.

¹⁶ FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FILHO, Ives Gandra Martins. *História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998. p. 23.

¹⁷ ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *O moderno direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1994. p. 18.

¹⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 30a., ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 8.

formal¹⁹ e, reconhecendo a condição desigual de partes que emerge da relação de emprego, impõe-se para estabelecer o equilíbrio e a paz social que se espera das relações humanas. O pensamento juslaboralista reconhece, segundo Mujica²⁰, que a desigualdade se desdobra em dois espectros, sendo que o primeiro deles se refere ao poder econômico que possui apenas o empregador, enquanto o segundo trata da liberdade, a qual o trabalhador não detém, pois, necessitando de trabalho para a manutenção de sua sobrevivência, não pode dispor livremente das cláusulas do contrato a que se compromete.

Ocorre que o guarda-chuva protetivo da legislação trabalhista não é capaz de abrigar todas as formas de prestação de trabalho e, para evitar que na busca desse desiderato as partes contratantes não sejam reposicionadas em condições ainda mais desequilibradas e conseqüentemente injustas, é crucial definir quais, dentre as relações, estão efetivamente delineadas nos requisitos estabelecidos nos arts. 2º e 3º da CLT²¹ para, somente assim, serem subsumidas às regras protetivas.

Forçoso reconhecer, de igual modo, que nem sempre as cláusulas de um contrato de trabalho coincidem com as condições do serviço efetivamente prestado.²² Nesse caso, há de prevalecer o princípio da primazia da realidade, que acaba por refletir a realidade fática do contrato e se aplica a ambas as partes contratantes. Acerca do tema, o Tribunal Superior do Trabalho – TST pacificou seu entendimento na Súmula nº 12, que atribui presunção *juris tantum* quanto às anotações na carteira profissional do empregado, isto é, reconhecendo que nem sempre condiz com a realidade.²³ Veja-se, a esse respeito, a lição de Manus e Gitelman:

¹⁹ MORAIS FILHO, Evaristo de. **Introdução ao direito do trabalho**. vol. I. Rio de Janeiro: Revista Forense, 1956. p. 435.

²⁰ MUJICA, Javier Neves. **Introducción al derecho del trabajo**. 4a. ed. Lima: Fondo Editorial, 2018. p. 11.

²¹ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 25 de abr. 2020.

²² DE OCA, Santiago Barajas Montes. **Derecho del trabajo**. Cidade do México: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 1990. p. 8. Disponível em: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/275/2.pdf>. Acesso em: 16 de jun. 2020.

²³ BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Súmula nº 12. CARTEIRA PROFISSIONAL (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. As anotações apostas pelo empregador na carteira profissional do empregado não geram presunção "juris et de jure", mas apenas "juris tantum". Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-12. Acesso em: 08 mar. 2021.

Assim, a simples prova documental em juízo do trabalho sem vínculo de subordinação prevalece na sua avaliação, salvo hipóteses em que seja provado que a realidade da prestação de serviços foi diversa da situação formal, prevalecendo o denominado contrato realidade.²⁴

Além disso, a evolução das formas de trabalho e organização social têm resultado, e isso não é recente, numa fragmentação das tipologias contratuais e dos níveis de garantias, desaguando no fim da antiga dicotomia entre o trabalho subordinado e o autônomo, a qual justificava diferenças radicais de tratamento, cujas alternativas eram a tutela integral ou nenhuma tutela.²⁵

Daí a importância do estudo permanente dos conceitos do Direito do Trabalho, em especial dos requisitos que configuram a relação de emprego e, mais ainda, fazê-lo à luz das espécies de trabalho contemporâneo, sob pena de ficar relegado, o Direito do Trabalho, a um ramo jurídico anacrônico, descolado da realidade social.

Em relação à natureza jurídica das relações de trabalho e emprego, a doutrina juslaboralista muitas vezes adentra a análise das teorias que a embasam, sejam elas contratualistas, anticontratualistas e eclética, por exemplo, o que não se fará no presente estudo, a fim de não desbordar os limites do tema. O que importa referir, entretanto, é que se compartilha o entendimento de Francisco Rossal de Araújo²⁶, Carlos Henrique Bezerra Leite e da majoritária doutrina brasileira²⁷, no sentido de que a relação de trabalho possui natureza jurídica contratual, porquanto decorre da manifestação de livre vontade das partes.

Com esse introito ao tema de relações de trabalho e emprego, passa-se ao estudo dos requisitos da relação de emprego para, logo adiante, analisar o trabalhador autônomo.

²⁴ MANUS, Pedro Paulo Teixeira; GITELMAN, Suely Ester. O futuro das relações entre empregado e empregador. *In: Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, SP, v. 85, n. 4, p. 19-32, out./dez. 2019. p. 28. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/167892/2019_manus_pedro_futuro_relacoes.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 08 mar. 2021.

²⁵ ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O moderno direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1994. p. 57.

²⁶ ARAÚJO, Francisco Rossal de. A natureza jurídica da relação de trabalho: novas competências da Justiça do trabalho: Emenda constitucional n. 45/2004. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. Porto Alegre, RS, v. 1, n. 2, p. 25-41, mar. 2005. p. 36. Disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/81700>. Acesso em 16 de ago. 2020.

²⁷ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p. 144.

2.1 REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

O vínculo de emprego decorre da relação bilateral existente entre empregador e empregado, sendo que, no Brasil, seus requisitos estão delineados nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, respectivamente.²⁸ Tendo em conta que a relação de trabalho autônomo também decorre de relação bilateral, de maneira bastante semelhante à relação de emprego, importa pormenorizar os requisitos da relação de emprego, a fim de melhor compreendê-la.

Entende-se por empregador a pessoa natural ou jurídica, individual ou coletiva, que admite, contrata; que estipendia, assalaria; que dirige a prestação dos serviços e, da mesma forma, assume o risco da atividade, seja ela lucrativa ou não, como é o caso do empregador doméstico.²⁹ Por sua vez, conforme os termos do art. 3º da CLT, empregado é a pessoa física que presta serviços de natureza não eventual, sob dependência do contratante, mediante pagamento de salário.

O Brasil adotou uma conceituação única para a figura do empregado, independentemente de sua categoria, o que fez de maneira diferente de alguns países que possuem, por exemplo, as figuras de “*empleado*” e “*obrero*”, que possuem diferenciações entre si.³⁰ Esse é um dos gargalos e das vicissitudes do Direito pátrio que, a despeito de facilitar a aplicação da lei, precipuamente no que tange à garantias de direitos mínimos a muitos cidadãos, redundou, em virtude da modernização da economia e do avanço tecnológico, na tormentosa discussão quanto ao alcance das normas protetivas aos trabalhadores que prestam serviços mediante as novas formas de trabalho.

²⁸ Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.n[...].

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

²⁹ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e pressupostos**. 3a. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 209.

³⁰ Conforme Sússekind, “*Ao contrário do que se verifica em outros países, o mencionado preceito constitucional impede que se distinga entre “contratto di lavoro” e “contratto di’impiego privato”, entre “employé” e “ouvrier”, entre “empleado” e “obrero”, para disciplinar, com regimes jurídicos diversos, as relações de emprêgo de que sejam partes, pelo simples fato de se tratar de um empregado prevalentemente intelectual, técnico, burocrático ou manual. Desde que trabalhe sob a forma de emprêgo, qualquer trabalhador será considerado empregado.*” In: SÚSSEKIND, Arnaldo. **Comentários à consolidação das leis do trabalho e à legislação complementar**. Vol. I. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1960. p. 103.

Sendo a subordinação um dos requisitos da relação de emprego, importa elencar todos os demais, ainda que de modo sintético, e apresentá-los a fim de melhor sistematizar o presente estudo, inclusive para diferenciar a relação de emprego, que impõe o requisito da subordinação, das demais espécies de relações de trabalho.

A redação dos artigos 2º e 3º da CLT, conforme acima mencionado, enumera os requisitos que caracterizam a relação de emprego, sendo prudente referir que a doutrina varia entre quatro³¹ e cinco³² elementos caracterizadores, apresentados, por exemplo, por Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena e Luciano Martinez, respectivamente. Esse desencontro nos números ocorre porque alguns autores reúnem, no mesmo conceito, os requisitos do trabalho prestado por pessoa física com o requisito da personalidade, como é o caso de Carlos Henrique Bezerra Leite³³, enquanto outros, como Pedro Paulo Manus³⁴, referem-se à alteridade como um dos elementos que caracterizam o empregador.

Dessarte, serão apresentados cinco requisitos, sendo que as razões das divergências doutrinárias entre a sua quantidade não serão aqui abordadas, porquanto extravasam os limites da presente dissertação.

Os requisitos da relação de emprego são os seguintes: a) personalidade; b) não-eventualidade; d) onerosidade; e) alteridade; e f) subordinação. A fim de que seja caracterizada a relação de emprego, é curial que todos os requisitos existam concomitantemente, de modo que a ausência de apenas um deles já afasta o liame objeto deste ponto do estudo.³⁵

O primeiro requisito (a) impõe que um dos polos da relação, o empregado, aquele que presta serviços, seja pessoa física ou natural. É a presença do indivíduo, ou seja, do trabalhador, que justifica o princípio da proteção, sendo essa, inclusive, uma das finalidades do Direito do Trabalho³⁶, que tem por escopo garantir a igualdade jurídica das partes que ajustaram o contrato. Por isso, Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena

³¹ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e pressupostos**. 3a. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 394.

³² MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2019. p. 166.

³³ BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2018. p. 170-173.

³⁴ MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**. 16a. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 68.

³⁵ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Comentários à consolidação das leis do trabalho e à legislação complementar**. Vol. I. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1960. p. 91.

³⁶ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. Trad. Wagner D. Giglio. 3a. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000. p. 83.

assevera, logo no início de sua obra, que “o trabalho em si não é objeto de proteção”, senão o trabalhador; todavia, em vista de ser o trabalho indissociável da figura do trabalhador, é aceita, com reservas, a expressão “proteção ao trabalho”.³⁷

Süssekind, delineando o conceito de trabalho, acaba por encontrar o trabalhador, destinatário da norma legal trabalhista. O referido mestre ensina que trabalho é “*Tôda energia humana, intelectual ou muscular, utilizada na produção de um bem corpóreo ou incorpóreo ou na realização de um serviço é trabalho*” e, assim, todo aquele que utiliza essa energia é, por conseguinte, trabalhador.

O requisito da personalidade, que identifica o trabalhador, portanto, embora aparentemente seja o de mais simples delineamento, não raro envolve maior complexidade no contexto jurídico trabalhista, precipuamente porque, como já dito, não há como dispor da energia do trabalhador sem igualmente submetê-lo ao trabalho. Veja-se que frente a tal paradoxo, Alain Supiot³⁸ apresenta duas percucientes questões: “O trabalho, que põe a pessoa em relação com as coisas, é coisa ou pessoa?” Ainda, considerando que pelas regras de Direito Civil os contratos são entabulados, cumpridos e extintos entre cidadãos iguais, também formula: “Pode um homem livre ser submetido ao poder de um seu igual?”.

Obviamente não se nega, no contexto justrabalhista, serem as pessoas jurídicas titulares de direitos ou proteção pelo Direito do Trabalho. Ao contrário, conforme a lição de Sarlet, é reconhecida a proteção constitucional à pessoa jurídica, inclusive em se tratando de direitos fundamentais, desde que compatíveis com sua natureza e seus fins.³⁹

Entretanto, não se pode admitir que uma pessoa jurídica execute seu próprio trabalho, senão por meio de uma pessoa física. Mais ainda, é o requisito da personalidade que impede que uma pessoa jurídica seja reconhecida como empregada – nem a sociedade, tampouco seus sócios – para efeitos do Direito do Trabalho.⁴⁰

³⁷ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e pressupostos**. 3a. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 23.

³⁸ SUPIOT, Alain. **Crítica do direito do trabalho**. 1a. ed. Quadrige. Trad. António Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016. p. 10-11.

³⁹ SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 13a. ed. rev. e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado. 2018. p. 231.

⁴⁰ DELGUE, Juan Raso (Dir.); CASTELLO, Alejandro (Coord.). **Derecho del trabajo**. Tomo I. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2016. p. 172.

Efrén refere, por isso, que “*los servicios que realizan las personas jurídicas no pertenecen al derecho laboral.*”⁴¹

Ressalta-se, quanto ao tema, a pessoalidade é o requisito costumeiramente obnubilado por quem pretende elidir a incidência da legislação trabalhista, sob o artifício da *pejotização*. Apenas para esclarecer, a pejotização se caracteriza pela exigência, por parte dos tomadores de serviços, que os prestadores constituem pessoas jurídicas como condição indispensável para a prestação de seus serviços.⁴²

Como quer que seja, a pessoalidade se caracteriza pelo dever do trabalhador, e somente dele, de prestar serviços ao empregador. Desse modo, a obrigação assumida pelo empregado é personalíssima e sua substituição por outro trabalhador somente pode ocorrer com o consentimento daquele quem o contrata.⁴³

A pessoalidade não se confunde, cabe frisar, com a exclusividade do empregado em prestar serviços a um único empregador. Russomano esclarece, a propósito, que “Nada proíbe, na lei, ao trabalhador, o exercício *simultâneo* de vários empregos”.⁴⁴ Nesse diapasão, é comum que profissionais que atuam em jornadas que permitam conciliar a prestação de serviços em diversos locais ao dia, possuam mais de um vínculo de emprego⁴⁵, como é o caso, *v.g.*, dos professores.

O requisito da pessoalidade também se cristaliza quando, ao contratar, o empregador leva em conta critérios individuais do contratado, ou seja, sua

⁴¹ CÓRDOVA, Efrén. *Naturaleza y elementos del contrato de trabajo*. In: LOZANO, Néstor de Buen; VALENZUELA, Emilio Morgado. (coord.). ***Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social***. Cidade do México: Universidad Nacional Autónoma de México, 1997. p. 306.

⁴² FRANCO, Georgenor de Souza. Pejotização. In: ***Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná*** [recurso eletrônico]. Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. n. 1, out. 2011. Dados eletrônicos. Curitiba, 2019. p. 17.

⁴³ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. ***Curso de direito do trabalho***. 3a. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1968. p. 82.

⁴⁴ RUSSOMANO, Mozart Victor. ***Comentários à CLT***. 10a. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 1983. p. 16.

⁴⁵ RECURSO DE REVISTA – [...]. JUSTA CAUSA. ATO DE IMPROBIDADE. NÃO CONFIGURAÇÃO. É incontroverso que a reclamante mantinha dois contratos de trabalho distintos, com empregadores diferentes, simultaneamente, e que, tendo se licenciado da reclamada por força de atestado médico, permaneceu, no mesmo período, prestando serviços para o outro empregador. Não há registro de quais eram as atividades da reclamante num e noutro emprego. O TRT registra, contudo, que, segundo o preposto da empresa, a reclamante licenciou-se porque não poderia exercer suas atividades em face de lesão sofrida na mão direita. Como não há no acórdão qualquer menção às atividades desempenhadas pela reclamante na outra empresa, fica afastada a possibilidade de se concluir que, também ali, estivesse incapacitada para o trabalho. Incólume o art. 482, "a", da CLT. Recurso de revista não conhecido. [...]. (RR-43400-39.2008.5.09.0089, 8ª Turma, Relator Ministro Marcio Eurico Vitral Amaro, DEJT 24/06/2016). Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/2ff0105a6c50b16515ffedb54ff13ce3>. Acesso em: 25 de ago. 2020.

qualificação, seja ela consolidada ou potencial. A doutrina⁴⁶ ensina que a personalidade é um desdobramento direto da subordinação, já que a energia que decorre da individualidade do empregado é que justifica o interesse do empregador e sua substituição importa na descaracterização do contrato de trabalho.

Nas palavras de Alice Monteiro de Barros, a personalidade é o pressuposto que “exige que o empregado execute suas atividades pessoalmente, sem se fazer substituir, a não ser em caráter esporádico e com a aquiescência do empregador.”⁴⁷

Tendo em conta que os requisitos da relação de emprego estão sendo abordados para melhor contextualizar o tema fulcral do estudo, não serão abordadas peculiaridades como, por exemplo, a personalidade no contrato de equipe.

O requisito seguinte a ser estudado (b), a não-eventualidade, está associada ao princípio da continuidade⁴⁸, dado que o contrato de emprego é de trato sucessivo, ou seja, não se extingue com a realização espontânea de determinada tarefa para a qual o indivíduo foi contratado.

A conceituação da eventualidade, assim como de seu inverso, a não-eventualidade, é demasiado inseguro e assim reconhecido pelos estudiosos do Direito do Trabalho. A pretensão de esclarecer de maneira sintética o requisito da não-eventualidade há tempos é trabalhada pela doutrina que, a despeito de facilitar a compreensão do estudioso do Direito a partir de exemplificações fáticas, não logram êxito em elaborar um conceito teórico definitivo.

Mozart Victor Russomano, por exemplo, refere a facilidade em explicar o trabalho eventual e, logo após citar um exemplo fático, admite que conceituar a eventualidade “não é tão fácil quanto o exemplo concreto faz supor”.⁴⁹ E prossegue o referido autor, sinalando que, para ele, trabalho não-eventual se caracteriza pela incerteza da prestação, independentemente do tempo de duração do serviço ou da continuidade do trabalho. Todavia, ainda assim trata-se de critérios coadjuvantes, que

⁴⁶ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de direito material de trabalho**. São Paulo: LTr, 2007. p. 120.

⁴⁷ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 3a. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2007. p. 256.

⁴⁸ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de direito material de trabalho**. São Paulo: LTr, 2007. p. 121.

⁴⁹ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à CLT**. 10a. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 1983. p. 12.

devem ser postos à prova juntamente com as demais peculiaridades concretas do serviço prestado.

De maneira simplificada, Alice Monteiro de Barros⁵⁰, aponta que a não-eventualidade diz com a atividade desempenhada pelo empregado, que deve estar vinculada às atividades normais do empregador, de modo a permitir previsibilidade de repetição, o que não ocorre com o trabalho eventual. Da mesma forma compreende Carmen Camino⁵¹, cuja lição revela que não é o lapso temporal entre cada prestação de trabalho o fator determinante para a caracterização do requisito da não-eventualidade, mas sim a natureza do trabalho prestado, que deve dizer respeito à atividade-fim do empregador.

Essa definição, aliás, é compartilhada por Garcia⁵² e igualmente consta do § 4º do art. 9º do Decreto nº 3.048/99, que aprova o Regulamento da Previdência Social.⁵³

No que diz respeito à previsibilidade da intervenção do trabalhador, como inicialmente referido, Martinez⁵⁴ assevera que a eventualidade está baseada numa “imprevisibilidade de repetição”, de modo que a constatação da não-eventualidade, por óbvio, pode ser aferida a partir do exercício racional de oposição ao trabalho eventual.

Divergindo da posição de Alice Monteiro de Barros e Carmen Camino, Francisco Neto e Cavalcante⁵⁵ sustentam que atribuir o critério da finalidade para aferição da não-eventualidade, consoante acima referido, é incorreto, porquanto há hipóteses nas quais empresas possuem empregados contratados para atuar em setores não vinculados à sua atividade-fim e, nem por isso, deixam de ser empregados. Os aludidos autores abonam, em verdade, o posicionamento de Maurício Godinho Delgado, que defende a combinação de cinco elementos, quais sejam:

⁵⁰ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 3a. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2007. p. 218.

⁵¹ CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4. ed. rev. e atual. Porto Alegre: Síntese, 2004. p. 189.

⁵² GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 11a. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2017. p. 91.

⁵³ BRASIL. **Decreto nº 3.048**, de 6 de maio de 1999. Aprova o regulamento social e dá outras providências. Presidência da República: 1999.

⁵⁴ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11a. ed. São Paulo: Saraiva, 2020 p. 246.

⁵⁵ JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2019. p. 390.

(a) descontinuidade da prestação do trabalho, entendida como a não permanência em uma organização com ânimo definitivo; (b) não fixação jurídica a uma única fonte de trabalho, com pluralidade variável de tomadores de serviços; (c) curta duração do trabalho prestado; (d) natureza do trabalho tende a ser concernente a evento certo, determinado e episódico no tocante a regular dinâmica do empreendimento tomador dos serviços; (e) em consequência, a natureza do trabalho prestado tenderá a não corresponder, também, ao padrão dos fins normais do empreendimento”.⁵⁶

Para Amauri Mascaro Nascimento, eventual é o trabalho que, “embora exercitado continuamente e em caráter profissional, o é para destinatários que variam no tempo, de tal modo que se torna impossível a fixação jurídica do trabalhador em relação a qualquer um deles”⁵⁷.

Por certo, em face da imprecisão conceitual ora exposta, vale trazer à lume a lição interpretativa de Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado⁵⁸, a qual revela que a dinâmica hermenêutica sofre atuação de diversos princípios constitucionais em quase todas as situações que demanda interpretação legal. Portanto, a análise do requisito da não-eventualidade deve ser procedida, sempre, à luz dos princípios constitucionais, que devem se somar ao princípio da norma mais favorável, de notória aplicação no Direito do Trabalho.

Sem a pretensão de pôr fim à divergência doutrinária, adota-se a posição de Vilhena que, ao abordar o tema com maior afinco, destaca a necessidade de se observarem elementos objetivos para aferir a existência desse requisito, os quais elenca:

Harmonicamente considerados, devem sopesar-se esses elementos: *a)* a função desempenhada pelo prestador na empresa, se necessária e permanente ou não; *b)* forma subordinativa ou não da prestação; *c)* condição social de *biscateiro* do prestador, que denuncia autonomia negocial; *d)* ajuste prévio ou não da natureza da prestação; *e)* serviços estranhos, não só no curso da atividade empresária como à própria expectativa do credor do trabalho; *f)* preponderância ou não do resultado a ser alcançado pelo trabalho e não deste como pura atividade.⁵⁹

Cabe referir, ainda, que a Lei nº 13.467/2017, ao estabelecer a modalidade de trabalho intermitente, permitiu que parte da doutrina visualizasse uma exceção à regra

⁵⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed.. São Paulo: LTr, 2010. p. 286.

⁵⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho**. 26a ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 652.

⁵⁸ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários da Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. p. 98.

⁵⁹ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e pressupostos**. 3a. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 418.

da não-eventualidade como requisito do contrato de emprego.⁶⁰ Tal interpretação decorre da leitura do § 3º do art. 443 da CLT, acrescido pela Lei nº 13.467/2017, que conceitua o contrato de trabalho intermitente como aquele no qual a prestação de serviços “não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses”.⁶¹

Entretanto, no que tange ao contrato de trabalho intermitente, entende-se de maneira diversa, pois também lhe é aplicável o requisito da não-eventualidade. Isso porque, de acordo com a lição de Vilhena, pouco importam os períodos de intervalo existentes entre a prestação de serviços, mas sim a posição de espera do trabalhador frente o empregador ou, nas palavras do aludido autor, a “expectatividade, que é suposto subjetivo da maior significação”.⁶²

No mesmo sentido, Sússekind refere que “O fato de não se tratar de trabalho executado dia a dia não importa na conceituação do serviço como de natureza eventual”, pois, nesse caso, existe uma subordinação continuada.⁶³

c) O terceiro requisito a ser abordado é a onerosidade, que se caracteriza pela contraprestação material recebida pelo trabalhador em decorrência do trabalho prestado. Essa é a previsão do art. 3º da CLT, que caracteriza o empregado como aquele que presta serviços *mediante salário*.

Para a relação de emprego, o salário importa mais pelo caráter remuneratório do que pela forma, métodos ou espécie de prestação.⁶⁴ Por essa razão, o art. 458 da CLT prevê que a contraprestação pode ser mediante salário ou *in natura*. Tanto é

⁶⁰ NACIF, Cynthia Mara Lacerda; SOUZA, Miriam Parreiras de. Reflexões sobre a aplicação do trabalho intermitente no trabalho doméstico. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, v. 64, n. 97, jan./jun. 2018. p. 265. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/145513/2018_nacif_cynthia_reflexoes_aplicacao.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 14 de jun. 2020.

⁶¹ BRASIL. **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Presidência da República, 2017. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em 14 de jun. 2020.

⁶² VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e pressupostos**. 3a. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 417.

⁶³ SÚSSEKIND, Arnaldo. **Comentários à consolidação das leis do trabalho e à legislação complementar**. Vol. I. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1960. p. 94.

⁶⁴ DE OCA, Santiago Barajas Montes. **Derecho del trabajo**. Cidade do México: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 1990. p. 12. Disponível em: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/275/2.pdf>. Acesso em: 16 de jun. 2020.

assim que, para Efrén⁶⁵, a causa do contrato de trabalho, para o empregado, é a remuneração que se lhe oferece.

A onerosidade (d) se cristaliza no pagamento efetuado pelo empregador, em decorrência do contrato, que pode se dar em intervalos de dias, semana, quinzena ou mês, nos termos do art. 459 da CLT⁶⁶. A contraprestação financeira que decorre da onerosidade independe da obtenção de lucro do empreendimento, porém pode ser majorada em razão do desempenho do empregado ou outro critério, como é o caso das comissões previstas no § 1º do art. 457 da CLT. Em sentido contrário, ainda que os bens ou serviços produzidos pelo empregado não resultem em benefício para o empregador, ainda assim é devido o salário.⁶⁷

Aliás, o salário e a remuneração possuem caráter contraprestativo, mas aí não se esgotam, na medida em que a inatividade temporária do empregado, em algumas hipóteses, não resulta na suspensão do dever patronal de pagamento.⁶⁸

Em regra, todo contrato de trabalho é um contrato oneroso, não sendo possível presumir a prestação de trabalho a título gratuito.⁶⁹ No que diz respeito aos contratos de emprego, a doutrina ensina que “a ausência de onerosidade só descaracteriza o contrato quando o trabalhador voluntariamente dela se despoja”⁷⁰, isto é, quando trabalha gratuitamente por interesse próprio, pois do contrário, o que existe é a mora salarial do empregador.

Em outras palavras, diferentemente do que ocorre com os demais requisitos da relação de emprego, que, caso ausentes, obstam sua caracterização, pode ocorrer de inexistir momentânea onerosidade e, ainda assim, tratar-se de contrato de emprego, ocasião em que o empregador estará em mora e poderá justificar o fim do contrato,

⁶⁵ CORDOVA, Efrén. *Naturaleza y elementos del contrato de trabajo*. In: LOZANO, Néstor de Buen; VALENZUELA, Emilio Morgado. (coord.). ***Instituciones de derecho el trabajo y de la seguridad social***. Cidade do México: Universidad Nacional Autónoma de México, 1997. p. 300.

⁶⁶ Art. 459 - O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações.

⁶⁷ MARTÍNEZ VIVOT, Julio J. *El trabajador sujeto de un contrato de trabajo común o ordinario*. In: LOZANO, Néstor de Buen; VALENZUELA, Emilio Morgado. (coord.). ***Instituciones de derecho el trabajo y de la seguridad social***. Cidade do México: Universidad Nacional Autónoma de México, 1997. p. 338.

⁶⁸ MUJICA, Javier Neves. ***Introducción al derecho del trabajo***. 4a. ed. Lima: Fondo Editorial, 2018. p. 39.

⁶⁹ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. ***Relação de emprego: estrutura legal e pressupostos***. 3a. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 741.

⁷⁰ BARROS, Alice Monteiro de. ***Curso de direito do trabalho***. 3a. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2007. p. 233.

nos termos da alínea “d” do artigo 483 da CLT⁷¹. A declaração do fim do contrato, no entanto, deverá ser provocada pelo empregado, na medida em que prevalece a tendência de continuar o contrato de trabalho.

Nessas hipóteses, conforme ensina Plá Rodriguez⁷², “o contrato continua, conservando o trabalhador o direito de recuperar os benefícios fraudados e omitidos, que pode, desde logo, reclamar com retroatividade”. A relação de emprego, então, terá existido, mas será rescindida por descumprimento contratual; no caso de ausência dos demais requisitos, o contrato jamais terá existido.

Esse entendimento adequa-se ao disposto no art. 460 da CLT⁷³, que estabelece, em caso de ausência de estipulação de salário ou não havendo prova sobre isso, o empregado fará jus ao recebimento de salário igual ao de outro empregado que fizer serviço equivalente.

Por isso, fogem à aplicação da CLT, por exemplo, o trabalho voluntário e os contratos de estágio, que além de possuírem legislação específica, como é o caso da Lei nº 9.608/98 e da Lei nº 11.788/2008, respectivamente, não utilizam o termo “trabalho” para se referirem às tarefas executadas pelo sujeito contratado e, por consequência, tampouco preveem o pagamento de salário, consoante bem destaca Martinez⁷⁴. Efrén esclarece que

*Los trabajos que se realizan a título gratuito o por motivos altruistas, benévolos o de amistad, así como los que se hacen con fines de afición, caridad, amor al arte o ayuda desinteresada, quedan al margen de la contratación laboral.*⁷⁵

Vale pontuar, por cautela, que as instituições sem fins lucrativos podem contratar empregados, conforme prevê o parágrafo 1º do art. 2º da CLT, sendo que eventuais controvérsias quanto à natureza do contrato devem ser cuidadosamente

⁷¹ Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: [...];

d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

⁷² RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. 3. ed. atual. Trad. Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 2000. p. 262.

⁷³ Art. 460 - Na falta de estipulação do salário ou não havendo prova sobre a importância ajustada, o empregado terá direito a perceber salário igual ao daquela que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante.

⁷⁴ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2019. p. 166.

⁷⁵ CORDOVA, Efrén. *Naturaleza y elementos del contrato de trabajo*. In: LOZANO, Néstor de Buen; VALENZUELA, Emilio Morgado. (coord.). **Instituciones de derecho el trabajo y de la seguridad social**. Cidade do México: Universidad Nacional Autónoma de México, 1997. p. 301.

analisadas. Nesse aspecto, Camino⁷⁶ orienta para a observância do trabalho prestado: se ocorre por força da identificação do prestador com a causa da instituição ou em então em razão do caráter profissional do empregado. Caso se constate a primeira hipótese, não será relação de emprego.

O requisito da alteridade (e), por sua vez, diz com a circunstância do trabalhador empregado laborar por conta alheia⁷⁷, ou seja, em favor de um terceiro e não por conta própria. Decorre, portanto, do ônus do empregador, contra quem correm os riscos do empreendimento, nos termos do art. 2º da CLT e, inclusive, é nele que consta a conceituação de empregador⁷⁸.

A alteridade é objeto de estudo por inúmeras ciências, tendo originado na filosofia da diferença, com Deleuze, Derrida e Levinas⁷⁹, passando pela psicologia, antropologia, todas comportando conceitos semelhantes, de igual forma como ocorre no Direito do Trabalho. A alteridade diz com o reconhecimento do outro, ou seja, de um terceiro com o qual o sujeito se relaciona. Tanto é assim que a Enciclopédia Larousse⁸⁰ aponta que alteridade é o “Estado, qualidade daquilo que é outro, distinto” e, ainda, o “antônimo de Identidade”. No caso do trabalho, trata-se de reconhecer que o empregado trabalha por conta alheia, ou seja, para um terceiro, seu empregador. Caso trabalhasse por conta própria, seria trabalhador autônomo.

Aliás, é partir da alteridade é possível diferenciar o empregado do empregador, assim como um trabalhador autônomo de um subordinado, mas não um empregado dos demais.⁸¹

Em virtude da alteridade é que a força de trabalho do empregado deve se inserir na empresa como fator de produção e não como outra atividade econômica por ele, o trabalhador, sustentada.⁸² Como desdobramento do requisito da alteridade, o

⁷⁶ CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4. ed. rev. e atual. Porto Alegre: Síntese, 2004. p. 197.

⁷⁷ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 3a. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2007. p. 233.

⁷⁸ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: 2019. p. 167.

⁷⁹ HOMRICH, Marcele Teixeira. Alteridade e psicanálise: as modalidades do outro em Lacan. **Barbarói**, Santa Cruz do Sul, n.46, jan./jun. 2016. Disponível em: <https://online.unisc.br/seer/index.php/barbaroi/article/view/8670>. Acesso em: 12 de set. 2020. DOI: <http://dx.doi.org/10.17058/barbaroi.v0i46.8670>.

⁸⁰ **Grande Enciclopédia Larousse Cultural**. São Paulo: Nova Cultural, 1998. p. 220.

⁸¹ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de direito material de trabalho**. São Paulo: LTr, 2007. p. 121-122.

⁸² SÜSSEKIND, Arnaldo; et. al. **Instituições de direito do trabalho**. 17a ed. atual. por Arnaldo Süssekind e João Lima Teixeira Filho. vol. I. São Paulo: LTr, 1997. p. 313.

empregado faz jus ao pagamento pela mera prestação de serviços, independentemente da obtenção de lucro pelo empregador. A propósito do tema, Vilhena⁸³ elucida que a finalidade da empresa é o fornecimento de bens e serviços, sendo a obtenção de lucro um fim secundário, o que corrobora o requisito da alteridade.

Enfim, a subordinação (f). Muito embora se exija a presença simultânea de todos os requisitos acima abordados, a subordinação é o elemento mais emblemático do contrato de trabalho.⁸⁴

O Dicionário Jurídico conceitua o termo subordinação como o “Estado de dependência de uma pessoa a outra, por motivo de sujeição a regras de direito ou em resultado de obrigação assumida”.⁸⁵

Mauro Mascaro do Nascimento⁸⁶ atribui ao italiano Lodovico Barassi o vertedouro doutrinário inicial da teoria da subordinação no direito italiano clássico, que embora reconheça a formação de um contrato nos moldes do direito civil, possui desenho especial e características *sui generis*. Segundo Barassi⁸⁷, a subordinação “consistia em pôr à disposição a própria força de trabalho a favor da outra parte contratante, endereçada segundo o próprio escopo pessoal do trabalhador, o que se identificou com o submetimento da prestação ao critério diretivo do empregador”.

Com relação ao Direito do Trabalho, Evaristo de Moraes Filho pontua que pouco importa a utilidade da tarefa de quem presta serviços, nem seu esforço ou o prazer, senão o “elemento da subordinação, pela relação de dependência, que une umas das pessoas à outra, no contrato de *emprego*”.⁸⁸ Esse atributo, no entanto, não torna menos controversa sua conceituação, tampouco facilita o reconhecimento de sua existência no aspecto fático.

⁸³ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e pressupostos**. 3a. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 214.

⁸⁴ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 3a. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1968. p. 85.

⁸⁵ Academia Brasileira de Letras Jurídicas. SIDOU, J. M. *et.al.* (Org.). 11a. ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2016. p. 554.

⁸⁶ NASCIMENTO, Mauro Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 211.

⁸⁷ NASCIMENTO, Mauro Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 211.

⁸⁸ MORAIS FILHO, Evaristo de. **Introdução ao direito do trabalho**. vol. I. Rio de Janeiro: Revista Forense, 1956. p. 113.

Outrossim, há que se ter o cuidado de não confundir a subordinação com a dependência econômica. Ora, muito embora o art. 3º da CLT refira que o empregado é aquele que presta serviços “sob dependência”, nem sempre a contraprestação alcançada pelo empregador é a principal fonte de manutenção do trabalhador.⁸⁹ Um exemplo desse caso é o magistrado que leciona por força de contrato de emprego (art. 95, parágrafo único, II, da CF/88), mas sua principal fonte de sustento provém do serviço público. Dessarte, parte da doutrina⁹⁰, na esteira do entendimento de Vilhena⁹¹, convencionou que a dependência se relaciona com o aspecto econômico, enquanto a subordinação com o aspecto pessoal.

No que tange ao regime de emprego, Valentim Carrion⁹² pontua que a subordinação é a mais evidente manifestação da existência da relação empregatícia. Todavia, há casos em que a subordinação é atenuada ou até mesmo não exercida, restando em estado potencial, como é o caso dos altos empregados.

De fato, a subordinação decorre da própria relação de emprego, nem sempre é exercida em toda sua amplitude, bastando, para que se caracterize a relação empregatícia, a disponibilidade da energia do empregado em face do empregador.⁹³

De maneira concisa, notadamente porque o tema será objeto de estudo mais aprofundado no próximo capítulo, pode-se dizer que a subordinação se explica pela incorporação da atividade do empregado na organização empresarial, sendo este o critério objetivo, somado ao poder de comando do empregador e o dever de colaboração do empregado, este último o critério subjetivo.⁹⁴

⁸⁹ SÜSSEKIND, Arnaldo; *et. al.* **Instituições de direito do trabalho**. 17a ed. atual. por Arnaldo Süssekind e João Lima Teixeira Filho. vol. I. São Paulo: LTr, 1997. p. 247.

⁹⁰ CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4. ed. rev. e atual. Porto Alegre: Síntese, 2004. p. 191.

⁹¹ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e pressupostos**. 3a. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 516.

⁹² CARRION, Valentim. **Comentários à CLT**. P. 47. 38a. ed. ver. atual. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 47.

⁹³ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de direito material de trabalho**. São Paulo: LTr, 2007. p. 120.

⁹⁴ ROMITA, Arion Sayão. Contrato de trabalho: formação e desenvolvimento. **Doutrinas essenciais de direito do trabalho e da seguridade social**. vol. 2. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012. p. 83.

2.2 A SUBORDINAÇÃO TRABALHISTA

A doutrina qualifica a subordinação com tonalidades que variam conforme mais ou menos complexas são as formas e maneiras de organização do trabalho. Isso porque a legislação trabalhista não a conceitua, autorizando que a doutrina e jurisprudência assim o façam. Logo, há posicionamentos de que a subordinação, no Brasil, é econômica, técnica, social e jurídica.⁹⁵

Amauri Mascaro Nascimento ensina que todo ordenamento jurídico se sustenta em bases que possuem relação de causalidade com os fatos e as ideias e, no caso do Direito do Trabalho, “a primeira e mais importante ideia” é a proteção ao trabalhador, a qual, por sua vez, deu origem à teoria da subordinação.⁹⁶ Esse raciocínio reconhece o desequilíbrio entre empregado e empregador, assim como a insuficiência do direito civil para regular tais relações. E prossegue o mencionado autor, referindo que, a despeito de divergências doutrinárias, prevalece a compreensão de que o centro das relações jurídicas do direito individual e coletivo do trabalho é o trabalho subordinado.⁹⁷

A doutrina estrangeira conceitua a subordinação como “*un vínculo jurídico entre el deudor y el credor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confere el poder de conducirla.*”⁹⁸

No Brasil, uma das primeiras teorias sustenta que a subordinação se revela a partir do poder disciplinar, de direção ou de comando que a ordem jurídica confere ao empregador.⁹⁹ Tal poder, o qual a doutrina mais recente classifica como hierárquico e não como subordinação *stricto sensu*, consiste num conjunto de atribuições relativas à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da atividade empresarial.¹⁰⁰

⁹⁵ ROMITA, Arion Sayão. Contrato de trabalho: formação e desenvolvimento. **Doutrinas essenciais de direito do trabalho e da seguridade social**. vol. 2. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012. p. 73.

⁹⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito contemporâneo do trabalho**. 1a. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 61.

⁹⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito contemporâneo do trabalho**. 1a. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 66.

⁹⁸ MUJICA, Javier Neves. **Introducción al derecho del trabajo**. 4a. ed. Lima: Fondo Editorial, 2018. p. 35.

⁹⁹ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 3a. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1968. p. 72-73.

¹⁰⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10.ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 616.

O direito estrangeiro também compreende da mesma maneira, consoante refere Efrén, que sustenta que “*La gran mayoría de los laboristas se inclinan hoy a pensar que la subordinación o dependencia de que se trata es más bien de tipo jurídico, si bien ésta no se halla exenta de factores técnicos y jerárquicos.*”¹⁰¹

Esclareça-se, por oportuno, que o poder hierárquico se desdobra em quatro, quais sejam: i) o poder diretivo, que diz com a legitimidade do empregador em formatar o negócio, técnica e administrativamente, assim como as formas de controle do empreendimento; ii) o poder regulamentar, que são as prerrogativas do empregador para fixar regras gerais no âmbito do estabelecimento empresarial; iii) o poder fiscalizatório, que se refere à prerrogativa do empregador em observar e acompanhar o cumprimento da prestação de trabalho; e, iv) o poder disciplinar, que se perfectibiliza na prerrogativa do empregador em sancionar os empregados que descumprirem ordens e orientações decorrentes do poder hierárquico.¹⁰² Esse é o conceito personalista clássico¹⁰³ da subordinação, sucinto, porém incapaz de abarcar todas as nuances com as quais o contrato de trabalho muitas vezes se desenvolve.

As alterações do conceito de subordinação são facilmente notadas com base no estudo da doutrina juslaboralista, tendo como exemplo a obra de Süsserkind¹⁰⁴, que enumera da seguinte forma: “Subordinação jurídica (ou dependência hierárquica) ao empregador”. Segundo a compreensão do referido autor, a subordinação estaria vinculada ao que chama de dependência, e, embora se desdobre em três (a técnica, a social e a hierárquica), é dessa última, da hierárquica, que se desdobra o estado de subordinação jurídica.

A vinculação da subordinação ao critério de dependência organizacional do empregador decorre da teoria francesa, que reconhecia no resultado da submissão do empregado ao poder regulamentar, disciplinar e de direção do empregador o traço

¹⁰¹ CÓRDOVA, Efrén. *Naturaleza y elementos del contrato de trabajo*. In: LOZANO, Néstor de Buen; VALENZUELA, Emilio Morgado. (coord.). ***Instituciones de derecho el trabajo y de la seguridad social***. Cidade do México: Universidad Nacional Autónoma de México, 1997. p. 308.

¹⁰² DELGADO, Maurício Godinho. ***Curso de direito do trabalho***. 10.ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 615-622.

¹⁰³ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. ***Relação de emprego: estrutura legal e pressupostos***. 3a. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 523.

¹⁰⁴ SUSSEKIND, Arnaldo. ***Comentários à consolidação das leis do trabalho e à legislação complementar***. Vol. I. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1960. p. 96.

determinante do contrato de trabalho.¹⁰⁵ Atualmente, no entanto e ao menos no Brasil, o Direito do Trabalho superou tal compreensão.¹⁰⁶

Ao referir que o empregado presta serviços “sob dependência”, o artigo 3º da CLT não se aprofunda no conceito do referido termo¹⁰⁷, que, como se verá adiante, poderá ser de fundo econômico, social, hierárquico, entre outros.

A efetiva sujeição do empregado diante do empregador, em condição simples de subordinação, era de fácil constatação desde meados do séc. XIX – e ainda o é atualmente, a depender do tipo de trabalho desenvolvido – mas foi naquele período que possibilitou a conceituação do trabalhador subordinado típico, uma categoria uniforme submetida à mesma forma de labor, que possuía as seguintes características:¹⁰⁸

- a) Normalmente do sexo masculino;
- b) Pouca ou nenhuma qualificação técnica;
- c) Dependente economicamente do trabalho;
- d) Trabalhava para o mesmo empregador por tempo integral;
- e) Início e fim da carreira prestando serviços ao mesmo empregador;
- f) Pouca ou nenhuma liberdade para negociar as condições de trabalho;
- g) Completamente dependente de regulamentação legal ou do sindicato.

Na segunda metade do séc. XX o padrão de produção se alterou, exigindo um novo modelo de organização do trabalho, ocasionando a “crise do modelo clássico subordinado”.¹⁰⁹ Parte da doutrina denomina como pós-fordismo¹¹⁰ esse novo modelo organizacional, que, se reitera, é um dos principais fatores que redundam na crise do Direito do Trabalho atual. Assim como a caracterização do empregado subordinado,

¹⁰⁵ CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira: Uma reflexão sobre a “subordinação” como elemento essencial da relação de emprego. *In: Revista Fórum Justiça Do Trabalho*. HS Editora. Porto Alegre, outubro 2017. Disponível em https://www.hseditora.com.br/acervo/doutrina/view/184#_ftn11. Acesso em 7 out. 2020.

¹⁰⁶ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Comentários à consolidação das leis do trabalho e à legislação complementar**. Vol. I. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1960. p. 97.

¹⁰⁷ ENGEL, José Ricardo. **O jus variandi no contrato individual de trabalho**: estudo teórico-crítico em face de princípios gerais do direito aplicáveis ao direito do trabalho. São Paulo, LTr, 2003. p. 83-80.

¹⁰⁸ ZANGRANDO, Carlos. **Princípios jurídicos do direito do trabalho**: individual, coletivo, processual. São Paulo: LTr, 2011. p. 144.

¹⁰⁹ ZANGRANDO, Carlos. **Princípios jurídicos do direito do trabalho**: individual, coletivo, processual. São Paulo: LTr, 2011. p.131.

¹¹⁰ Murilo Carvalho Sampaio Oliveira conceitua como pós-fordismo o “padrão produtivo flexível, descentralizado e cooptador, bem ilustrado no modelo de trabalho da Toyota.”

a partir de então, passou a extrapolar as características acima, não foi mais possível manter inabalado o conceito de subordinação.

Por tratar-se, a subordinação, de tema medular do Direito do Trabalho, a crise da subordinação representa, em qualquer período, uma crise também do Direito do Trabalho. Gize-se, máxime a expressão *crise*, o que ocorre, em verdade, é a “necessidade de adaptação da legislação do trabalho às novas realidades trazidas pelas inovações tecnológicas e pela globalização da economia.”¹¹¹

Independentemente do conceito doutrinário, a subordinação jamais foi ilimitada; ao contrário, seus limites sempre foram reconhecidos pelo Direito do Trabalho, sejam previstos em contrato, sejam previstos na lei. Javier Mujica esclarece, nesse aspecto, que “*Al desempeñar su poder de dirección, el empleador debe moverse dentro de determinados marcos, fuera de los cuales incurre en ejercicio irregular de su derecho.*”¹¹²

Com efeito, a doutrina mais atual¹¹³ apresenta salutar advertência de que a subordinação não se confunde com observância de normas internas e hierárquicas do empregador. Exemplo disso é o trabalhador da área de tecnologia, detentor conhecimentos específicos de sua área de atuação, que exerce suas atividades sem dependência hierárquica, porém está inserto e sujeito “à organização empresarial e seus objetivos, com os meios por ela fornecidos”.¹¹⁴ Nesse sentido, tem-se a lição de Vilhena:

Há padrões básicos de condutas que cristalizaram na doutrina e na jurisprudência e que indicam o estado de subordinação. [...].
Sucedem, porém, que, com o desenvolvimento da atividade industrial e a evolução das práticas de negócios, as linhas mestras desses padrões conformadores do estado de subordinação também se alteram e evoluem.¹¹⁵

Assim, como resultado do avanço das organizações empresariais e do meio técnico, a subordinação acabou por se diluir, gerando dissensos doutrinário e jurisprudencial quanto à sua conceituação, notadamente em face das mais recentes

¹¹¹ ROMITA, Arion Sayão. A crise do critério da subordinação jurídica: necessidade de proteção a trabalhadores autônomos e parassubordinados. *In: Revista de direito do trabalho*. vol. 117/2005, p. 37-59, jan-mar, 2005. p. 41.

¹¹² MUJICA, Javier Neves. *Introducción al derecho del trabajo*. 4a. ed. Lima: Fondo Editorial, 2018. p. 36.

¹¹³ MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2019. p. 168.

¹¹⁴ ROBOTELLA, Luiz Carlos Amorim. *O moderno direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1994. p. 147.

¹¹⁵ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de emprego: estrutura legal e pressupostos*. 3a. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 510.

formas de trabalho. Trata-se de polêmica que perpassa as fronteiras do direito brasileiro, tanto que a doutrina estrangeira sobre ela se debruça há algum tempo. Nesse sentido, vejamos as ponderações de Jorge Vargas Morgado:

*Tenemos una tarea pendiente, la modernización de la conceptualización del término subordinación, que habría de acoplarse a la dinámica de los tempos de suerte que, se le encuentre la semântica jurídica laboral pertinente a la realización de los fines del derecho laboral o, de lo contrario, habría simplemente de dejarse a un lado para dar paso y espacio a un concepto más incluyente de relación laboral y de trabajo.*¹¹⁶

Não há dúvidas que a subordinação que emerge do contrato de emprego é mais complexa que o simples dever de obediência, pelo empregado, às regras estabelecidas pelo patrão. Estêvão Mallet assevera, quanto à subordinação:

Compreende a prerrogativa, de que se investe o tomador de serviço, em decorrência da relação de emprego, de modular, a cada passo ou quando queira, segundo as conveniências do negócio – observados, é óbvio, os limites legais e contratuais próprios –, a atividade exercida pelo trabalhador, determinando o trabalho a ser feito, a forma, o local e o momento de sua realização,⁵² bem como fiscalizando, durante a prestação de serviço, o cumprimento das ordens dadas e, quando pertinente, sancionando o descumprimento delas.¹¹⁷

A conceituação intrincada do tema se observa a partir da lição de Vilhena, na página anterior, que assevera que “a subordinação é uma forma de exteriorizar-se a relação de trabalho, que se preenche de atos entre pessoas”.¹¹⁸ Por isso, em razão de sua complexidade, o tema terá abordagem mais aprofundada nos capítulos vindouros.

Revelados os requisitos da relação, ou do contrato de emprego, cabe apresentar as características do trabalho autônomo, para melhor diferenciá-los.

¹¹⁶ MORGADO, Jorge Vargas. *Breve reflexión acerca dos aspectos lingüísticos del término subordinación*. In: **Revista Académica de la Facultad de Derecho**. XVI, 32. 01/2019. Cidade do México: Universidad La Salle, 2019. p. 228. Disponível em: <http://repositorio.lasalle.mx/handle/lasalle/1378>. Acesso em: 14 set. 2020.

¹¹⁷ MALLETT, Estêvão. A subordinação como elemento do contrato de trabalho. In: **Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo**. v. 106/107, jan./dez. 2011/2012. p. 226. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67944>. Acesso em: 14 set. 2020.

¹¹⁸ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e pressupostos**. 3a. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 525.

2.3 TRABALHO AUTÔNOMO

Nem todo trabalhador atua na condição de empregado, ou seja, em regime subordinado e com os demais requisitos vistos no presente estudo. Desse contexto é que exsurge a figura do trabalhador autônomo.

Essa distinção se originou nas duas distintas categorias de locação de serviço existentes no direito romano, a saber, *locatio operis*, na qual o risco do resultado recai sobre quem se obriga a trabalhar, e *locatio operarum*, categoria na qual, por sua vez, o risco recai sobre quem adquire o direito de dispor sobre o trabalho.¹¹⁹

O Direito do Trabalho faz uma grande divisão ligada à prestação de trabalho: o trabalho subordinado, *stricto sensu* e o trabalho autônomo, em que o trabalhador desempenha suas atividades por conta própria.¹²⁰ Essa separação dual, a qual busca conceituar as relações e as espécies de contrato de trabalho a partir do binômio autonomia-subordinação, é reconhecidamente superada por parte da doutrina¹²¹, que reconhece a necessidade de serem adotados critérios mais flexíveis, com a inclusão de um terceiro ramo, intermediário, chamado trabalho parassubordinado¹²², que será melhor estudado adiante.

Ultrapassando a dicotomia acima apontada, atualmente pode-se entender como trabalhador autônomo aquele que trabalha pessoalmente, aliando domínio técnico e a titularidade sobre os meios de produção.¹²³ Isso porque a autonomia, por seus princípios, contrapõe-se à lógica autoritária do poder decisório e discricionário, seja empresarial, seja estatal-burocrático e, no que tange às relações de trabalho, traduz-se em autonomia da produção, autodeterminação e auto-organização, entre outros.¹²⁴

¹¹⁹ SÜSSEKIND, Arnaldo; et. al. **Instituições de direito do trabalho**. 17a ed. atual. por Arnaldo Süssekind e João Lima Teixeira Filho. vol. I. São Paulo: LTr, 1997. p. 236.

¹²⁰ SÜSSEKIND, Arnaldo; et. al. **Instituições de direito do trabalho**. 17a ed. atual. por Arnaldo Süssekind e João Lima Teixeira Filho. vol. I. São Paulo: LTr, 1997. p. 239

¹²¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. **Direito Contemporâneo do Trabalho**. 1a. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 181-190.

¹²² NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. **Direito Contemporâneo do Trabalho**. 1a. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 452.

¹²³ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de emprego, dependência econômica & subordinação jurídica**: critérios de identificação do vínculo empregatício. Curitiba: Juruá, 2014. p. 64.

¹²⁴ CATTANI, Antonio David. Autonomia. In: CATTANI, Antonio David. (Org.). **Trabalho e tecnologia**: dicionário crítico. 2a ed. Petrópolis: Vozes, 1997. p. 27-30.

O que importa para o presente estudo, especialmente neste subitem, é a compreensão de que o trabalhador autônomo é aquele que executa atividade profissional, ou atividade-trabalho, por conta própria, mediante contrato de serviços autônomos, de empreitada, mandato, entre outros¹²⁵. Além disso, suas atividades são desenvolvidas mediante organização própria, iniciativa e discricionariedade, além da escolha do lugar, do modo, do tempo e da forma de execução.¹²⁶ Segundo Mujica,

*Un sujeto puede realizar un trabajo productivo por su iniciativa o hacerlo por encargo de un tercero. Em el primer caso, aquel será el titular de los bienes o servicios producidos, de los que dispondrá después, comúnmente a cambio o dinero, mediante un contrato de compraventa. Estamos ante un trabajo de cuenta propia.*¹²⁷

É comum, entretanto, que a prestação de serviços de maneira autônoma ocorra sem a formalização de um instrumento contratual, resultando em árduos debates até seu enquadramento jurídico, sendo, não raro, que a discussão persista mesmo após o posicionamento definitivo do aplicador da lei.

Conforme a sintética lição de Alice Monteiro de Barros¹²⁸, no trabalho autônomo o prestador atua como “patrão de si mesmo” e, exatamente por faltar-lhe o requisito da subordinação diante de quem o contrata, não lhe são destinadas as normas protetivas do Direito do Trabalho.

Diferentemente do que ocorre com o empregado, que labora sem risco ou responsabilidade quanto ao risco do empreendimento, ou seja, a insolvência da empresa, ao autônomo correm esses riscos, na medida em que se trata de um empreendedor.¹²⁹ Na esteira dessa última autora referida, Martinez¹³⁰ ensina que o trabalho autônomo é aquele em que o trabalhador é o “empresário de si mesmo”, estipulando o tempo e o modo de execução do serviço.

¹²⁵ SUSSEKIND, Arnaldo. **Comentários à consolidação das leis do trabalho e à legislação complementar**. Vol. I. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1960. p. 93.

¹²⁶ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e pressupostos**. 3a. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 532.

¹²⁷ MUJICA, Javier Neves. **Introducción al derecho del trabajo**. 4a. ed. Lima: Fondo Editorial, 2018. p. 22.

¹²⁸ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 3a. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2007. p. 217.

¹²⁹ CORDOVA, Efrén. *Naturaleza y elementos del contrato de trabajo*. In: LOZANO, Néstor de Buen; VALENZUELA, Emilio Morgado. (coord.). **Instituciones de derecho el trabajo y de la seguridad social**. Cidade do México: Universidad Nacional Autónoma de México, 1997. p. 307.

¹³⁰ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: 2019. p. 158.

Também a doutrina estrangeira refere que se o trabalho não for prestado a outro, senão para si mesmo, se está diante de uma forma independente de prestação de serviço, o que até então, os estudos laborais entendem que não merecem proteção legal.¹³¹

O trabalhador autônomo é a figura que “tem maior generalidade, extensão em importância sociojurídica no mundo contemporâneo”, dentre aquelas próximas à do empregado.¹³² Por isso, cumpre conceituar o trabalho autônomo e distingui-lo do trabalho subordinado, o que se faz a partir das lições doutrinárias.

A doutrina revela que a principal diferença técnico-jurídica que afasta o trabalhador autônomo da figura do empregado é a ausência da subordinação.¹³³ Nesse sentido, a autonomia é a antítese da subordinação, conforme ensina Maurício Godinho Delgado, que destaca que “a autonomia traduz a noção de que o próprio prestador é que estabelece e concretiza, cotidianamente, a forma de realização dos serviços que pactuou prestar.”¹³⁴ Por outro lado, o contrato subordinado impõe ao empregador, ao contratante, a direção dos serviços.

Outro aspecto que também diferencia o trabalho subordinado do autônomo é a ausência de pessoalidade, embora isso nem sempre ocorra, como na contratação de serviços infungíveis, cujo exemplo bem ilustrativo é o de prestação de serviços técnicos, conforme autoriza 594 do Código Civil.¹³⁵ Em relação à ausência do requisito da pessoalidade, a doutrina estrangeira assim reconhece:

*También distingue al trabajador de los deudores de trabajo en los contratos de locación de servicios y de obra, llamados locador y contratista, respectivamente, que pueden ser personas naturales o jurídicas: por ejemplo, un bufete profesional o una empresa constructora. Y deriva, además, que esa persona debe ejecutar la prestación comprometida, sin asistirse por dependientes a su cargo, ni – menos aún – transferida en todo o en parte a un tercero.*¹³⁶

¹³¹ CÓRDOVA, Efrén. *Naturaleza y elementos del contrato de trabajo*. In: LOZANO, Néstor de Buen; VALENZUELA, Emilio Morgado. (coord.). **Instituciones de derecho el trabajo y de la seguridad social**. Cidade do México: Universidad Nacional Autónoma de México, 1997. p. 306.

¹³² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10a. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 332.

¹³³ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 3a. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2007. p. 217.

¹³⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10a. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 332.

¹³⁵ Art. 594. Toda a espécie de serviço ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratada mediante retribuição.

¹³⁶ MUJICA, Javier Neves. **Introducción al derecho del trabajo**. 4a. ed. Lima: Fondo Editorial, 2018. p. 33.

Romita conceitua o trabalho autônomo, diferenciando-o do trabalho subordinado, do seguinte modo:

O que caracteriza o trabalho autônomo é o desempenho, por parte do trabalhador, de uma atividade que consiste na organização dos fatores de produção, com vistas a um determinado resultado e, em consequência, assumindo os riscos conexos a tal organização. Trabalho subordinado, por seu turno, é um dos fatores da produção organizada pelo empresário, que assume os riscos da atividade econômica e se apropria dos resultados dela.¹³⁷

Vilhena sintetiza que “Via de regra, o vínculo jurídico do trabalho autônomo recai preponderantemente sobre o *resultado* e não sobre a *atividade* em si.”¹³⁸ Por isso que, embora tanto o contrato de emprego quanto o de trabalho autônomo gerem resultados patrimoniais, financeiros ao contratado, no contrato de emprego o resultado deve ser certo e positivo, diferentemente do que ocorre com o autônomo.¹³⁹

Nas disposições da CLT, o trabalho autônomo se divide em trabalho autônomo propriamente dito e a empreitada, esta última regulada no Capítulo VIII (arts. 610 a 626 do Código Civil). Já o trabalho autônomo, em regra, é regulado pelas disposições relativas à prestação de serviços, conforme os arts. 593 a 609 do Código Civil.

A autonomia conferida ao trabalhador autônomo assegura-lhe tratamento diferenciado pela legislação, porquanto pressupõe igualdade de condições frente ao tomador do serviço. Ressalte-se, por oportuno, que a igualdade de condições diz respeito ao plano jurídico e não ao econômico.¹⁴⁰ Por essa razão, algumas atividades são reguladas por disposições legais específicas, como é o caso dos representantes comerciais, cujo contrato é regido pela Lei nº 4.886/65¹⁴¹, assim como eventualmente os advogados e outros profissionais autônomos.¹⁴²

¹³⁷ ROMITA, Arion Sayão. Contrato de trabalho: formação e desenvolvimento. **Doutrinas essenciais de direito do trabalho e da seguridade social**. vol. 2. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012, p. 77.

¹³⁸ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e pressupostos**. 3a. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 531.

¹³⁹ CÓRDOVA, Efrén. *Naturaleza y elementos del contrato de trabajo*. In: LOZANO, Néstor de Buen; VALENZUELA, Emilio Morgado. (coord.). **Instituciones de derecho el trabajo y de la seguridad social**. Cidade do México: Universidad Nacional Autónoma de México, 1997. p. 307.

¹⁴⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Contemporâneo do Trabalho**. 1a. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 386.

¹⁴¹ BRASIL. **Lei nº 4.886**, de 9 de dezembro de 1965. Regula as atividades dos representantes comerciais autônomos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4886.htm. Acesso em: 505 out. 2020.

¹⁴² GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 3a. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1968. p. 87.

Aliás, Arion Sayão Romita, invocando a sociologia do trabalho e a psicologia coletiva, aponta que o trabalhador autônomo não necessita da proteção assegurada aos trabalhadores subordinados e tampouco a desejam.¹⁴³ A regra, segundo aponta a experiência do mencionado autor, é o trabalhador subordinado almejar recolocar-se profissionalmente na condição de autônomo, quando então poderá ser seu próprio chefe, estabelecerá sua própria jornada, gozar férias quando bem entender, entre outros.¹⁴⁴

E, além disso, os trabalhadores autônomos, em sua maioria, não estão desprotegidos pela lei, na medida em que há leis específicas para grande parte das atividades, sejam elas decorrentes de formação no ensino superior, como os advogados¹⁴⁵, arquitetos¹⁴⁶, por exemplo, assim como aquelas que não exigem qualificada formação superior, como os representantes comerciais¹⁴⁷.

Cabe ressaltar, mesmo nas hipóteses nas quais a prestação do serviço exija exclusividade, como no trabalho artístico, por exemplo, esta circunstância não se assemelha à subordinação que decorre do contrato de emprego.¹⁴⁸

A Lei nº 13.467/2017 corroborou esse entendimento ao acrescentar o art. 442-B na CLT, estabelecendo que “A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado”. A referida alteração legal é objeto de muitas críticas da doutrina, destacando-se a posição de Luciano Martinez¹⁴⁹, porquanto permite que se estabeleçam contextos fáticos de resolução demasiadamente controversa, tanto para

¹⁴³ ROMITA, Arion Sayão. Contrato de trabalho: formação e desenvolvimento. **Doutrinas essenciais de direito do trabalho e da seguridade social**. vol. 2. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012, p. 661.

¹⁴⁴ ROMITA, Arion Sayão. A crise do critério da subordinação jurídica: necessidade de proteção a trabalhadores autônomos e parassubordinados. *In: Revista de direito do trabalho*. vol. 117/2005, p. 37-59, jan-mar, 2005. p. 37.

¹⁴⁵ BRASIL. **Lei nº 8.906** de 4 de julho de 1994. Dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8906.htm. Acesso em 5 out. 2020.

¹⁴⁶ BRASIL. **Lei nº 12.3785**, de 31 de dezembro de 2010. Regulamenta o exercício da Arquitetura e Urbanismo; cria o Conselho de Arquitetura e Urbanismo do Brasil - CAU/BR e os Conselhos de Arquitetura e Urbanismo dos Estados e do Distrito Federal - CAUs; e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12378.htm. Acesso em: 5 out. 2020.

¹⁴⁷ BRASIL. **Lei nº 4.886**, de 9 de dezembro de 1965. Regula as atividades dos representantes comerciais autônomos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4886.htm. Acesso em 5 out. 2020.

¹⁴⁸ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e pressupostos**. 3a. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 533.

¹⁴⁹ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2019. p. 158.

o intérprete, quanto para o aplicador da lei, que terão de diferenciar entre o empregado subordinado (celetista) e o autônomo exclusivo e não eventual.

O debate ganhou contornos dramáticos para o Direito do Trabalho quando, na sessão virtual de 18 a 25 de setembro de 2020, o STF assentou a competência da Justiça Comum para processar e julgar processos envolvendo representante e representadas comerciais, sob o argumento de que “não há relação de trabalho entre as partes.”¹⁵⁰ Com o devido respeito que a Excelsa Corte merece, trata-se de verdadeira atecnia, pois confunde relação de trabalho com relação de emprego, em contrariedade à compreensão legal e doutrinária abordada no capítulo I do presente estudo.

Ainda quanto ao trabalhador autônomo, Vilhena¹⁵¹ aponta a existência de uma zona gris entre o que chama de mandatário-autônomo e mandatário-subordinado nas relações em que há intervenção do credor, que poderá ser mais branda ou mais incisiva e poderá caracterizar, em quaisquer das hipóteses, a subordinação típica do contrato de emprego. Nessas situações, a casuística fica adstrita ao arbítrio do Poder Judiciário.

Exemplo disso é o trabalho autônomo desempenhado em domicílio, no qual embora o contratante permita a realização do trabalho com nenhuma intervenção, é certo que não abriu mão de seu poder diretivo.

Cumprir referir que os requisitos acima estudados e que caracterizam a relação de emprego foram estabelecidos numa época em que predominava o trabalho assalariado e dependente, prestado a somente um empregador e por tempo indefinido, em jornada integral e na sede do empregador.¹⁵²

Nas últimas décadas as transformações do trabalho, especialmente decorrentes da globalização, trouxeram novas nuances à divisão do Direito do

¹⁵⁰ A tese adotada pelo STF, contrariando o disposto no art. 114, IX, da CF/88, que estabelece a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar “outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei”, foi a seguinte: “Preenchidos os requisitos dispostos na Lei 4.886/65, compete à Justiça Comum o julgamento de processos envolvendo relação jurídica entre representante e representada comerciais, uma vez que não há relação de trabalho entre as partes”. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=3797518>. Acesso em 5 out. 2020.

¹⁵¹ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e pressupostos**. 3a. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 534.

¹⁵² CORDOVA, Efrén. *Naturaleza y elementos del contrato de trabajo*. In: LOZANO, Néstor de Buen; VALENZUELA, Emilio Morgado. (coord.). **Instituciones de derecho el trabajo y de la seguridad social**. Cidade do México: Universidad Nacional Autónoma de México, 1997. p. 3311-312.

Trabalho¹⁵³ que, como apresentado no início desse item, contrapunham o trabalho subordinado ao trabalho autônomo. É que a transição da economia industrial para a economia pós-industrial, o surgimento de negócios disruptivos¹⁵⁴ e da cibercultura¹⁵⁵ fizeram com que os trabalhadores prestem serviços em variados níveis de subordinação e autonomia, em posição que incompatível com o enquadramento clássico até então tratado pela doutrina e dando azo ao que se denomina parassubordinação¹⁵⁶.

Veja-se, por exemplo, que o critério de *assunção do risco do negócio* já não assegura com tranquilidade a distinção entre trabalho subordinado e autônomo, pois a modernização e qualificação do trabalho autoriza, muitas vezes, que o trabalhador trabalhe a partir de seus próprios equipamentos, sejam eles especializados ou não, ainda mediante subordinação. Veja-se o caso do BYOD, sigla, em inglês, de *bring your own device*, que, em tradução livre significa *traga seu próprio dispositivo*, e na prática compreende a utilização, pelo trabalhador subordinado, de seus dispositivos informáticos particulares em favor do empregador.¹⁵⁷

A legislação trabalhista apresenta inúmeras espécies de contratos, porém não serão abordados todos. Nos itens seguintes serão estudados o empregado público, em razão de sua subordinação estar atrelada à Administração Pública, com atenuações e agravamentos da subordinação, consoante será visto. Da mesma forma, será estudado o trabalho remoto, na medida em que se trata de uma forma de prestação de trabalho que não é nova, porém ainda demanda rumorosos debates no meio acadêmico, no que diz respeito à presença de subordinação.

¹⁵³ STÜRMER, Gilberto; SOUZA, Jonatan Teixeira de. Globalização, atuação sindical e novas formas de trabalho: a viabilidade dos acordos marco-internacionais. In **Derecho, inteligencia artificial e nuevos entornos digitales**. Álvaro Sánchez Bravo (org). Sevilla: Punto Rojo, 2020. p. 362.

¹⁵⁴ ARAÚJO, Wanessa Mendes de. Reflexões sobre a subordinação jurídica na era da economia sob demanda. In **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. (Org.). São Paulo: LTr, 2017. p. 183.

¹⁵⁵ MELO, Geraldo Magela. **A reconfiguração do direito do trabalho a partir das redes sociais digitais**. São Paulo: LTr, 2018. p. 16.

¹⁵⁶ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 3a. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2007. p. 280.

¹⁵⁷ FINCATO, Denise Pires. FRANK, Marina Silveira. *Bring your own device (BYOD) e suas Implicações na Relação de Emprego: Reflexões Práticas*. **Revista Magister de Direito do Trabalho**. Ano XV-nº 89 mar-abr 2019. p. 18-19.

2.4 O EMPREGADO PÚBLICO

A Administração Pública brasileira, no sentido amplo, pode ser qualificada como “todo o aparelhamento do Estado preordenado à realização de serviços, visando à satisfação das necessidades coletivas.”¹⁵⁸ Sinteticamente, pode-se dizer que o Estado atua por meio de órgãos, agentes e pessoas jurídicas, tanto direta, quanto indiretamente¹⁵⁹ que muitas vezes ocorre a partir da descentralização e desconcentração das atividades estatais.

A atuação da Administração Pública ocorre através das pessoas naturais que lhe prestam serviços, denominadas agentes públicos. Gize-se, por oportuno, que a conceituação específica dos agentes públicos varia conforme a legislação, como são os casos do art. 2º da Lei nº 8.429/1992 (Lei de Improbidade Administrativa)¹⁶⁰, e do art. 73, § 1º da Lei nº 9.504/1997 (Lei Eleitoral).¹⁶¹ De todo modo, o Direito Administrativo individualiza a expressão “agente público” como uma generalidade dos sujeitos que servem ao Poder Público.

Segundo Celso Antônio Bandeira de Mello¹⁶², o termo *agente público* constitui designação genérica dos sujeitos que servem ao Poder Público. Dentre as inúmeras derivações do termo, chega-se primeiramente aos *servidores estatais*, donde, por sua vez, deriva o *empregado público*.

Pode-se conceituar a figura do empregado público como o agente contratado pela Administração Pública sob a égide da Consolidação das Leis do Trabalho e com caráter permanente. Segundo Celso Antônio Bandeira de Mello,

Sujeitam-se a uma disciplina jurídica que, embora sofra inevitavelmente influências advindas da natureza governamental da contratante,

¹⁵⁸ MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro**. 42a. ed. atual. até a EC 90, de 15.9.2015. São Paulo: Malheiros, 2016. p. 68.

¹⁵⁹ CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; NETO, Francisco Ferreira Jorge. **O empregado público**. 3a. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 37.

¹⁶⁰ BRASIL. **Lei nº 8.429**, de 2 de junho de 1992. Dispõe sobre as sanções aplicáveis aos agentes públicos nos casos de enriquecimento ilícito no exercício de mandato, cargo, emprego ou função na administração pública direta, indireta ou fundacional e dá outras providências. Brasília: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8429.htm. Acesso em: 15 de abr. 2020.

¹⁶¹ BRASIL. **Lei nº 9.504**, de 30 de setembro de 1997. Estabelece normas para as eleições. Brasília, Presidência de República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9504.htm. Acesso em 15 de jun. 2020.

¹⁶² MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 27a. ed. rev. atual. até a EC 64, de 4.2.2010. São Paulo: Malheiros, 2013. p. 242.

basicamente, é a que se aplica aos contratos trabalhistas em geral; portanto, a prevista na Consolidação das Leis do Trabalho.¹⁶³

Di Pietro ensina que a expressão “emprego público” é utilizada juntamente com a expressão “cargo público” para designar uma unidade de atribuições, “distinguindo-se uma da outra pelo tipo de vínculo que liga o servidor ao Estado”.¹⁶⁴

A contratação de tais agentes sob o regime celetista exige prévia aprovação em certame público, sob pena de inconstitucionalidade, conforme entendimento consolidado pelo STF¹⁶⁵ por meio da Súmula Vinculante nº 43 e, especificamente no âmbito federal, nos termos da Lei nº 9.962/2000.¹⁶⁶ Isso lhes garante, por consequência, o direito a benefícios como o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, descanso semanal remunerado, entre outros que, a princípio, descabem aos agentes públicos regidos pelo regime jurídico único previsto no art. 39 da CF/88.¹⁶⁷

Ao contrato de trabalho do empregado público são aplicáveis os princípios e regras próprias do Direito do Trabalho e, ainda, os princípios da legalidade, motivação, moralidade, impessoalidade, publicidade e eficiência, nos termos do art. 37 da CF/88¹⁶⁸, e, consoante já referido, ainda àqueles contratados pela Administração Pública Federal direta e indireta, as disposições da Lei nº 9.962/2000.

Apesar da obrigatoriedade de sua contratação ocorrer mediante concurso público, ainda há divergência jurisprudencial quanto ao poder da Administração Pública em proceder a denúncia vazia do contrato de trabalho. Ressalva-se, novamente aqui, em relação a este ponto, os contratos de trabalho entretidos com a Administração Pública federal, pois regulados pela Lei nº 9.962/2000, cujo art. 3º veda a despedida indireta:

Art. 3º. O contrato de trabalho por prazo indeterminado somente será rescindido por ato unilateral da Administração pública nas seguintes hipóteses:

¹⁶³ MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 27a. ed. rev. atual. até a EC 64, de 4.2.2010. São Paulo: Malheiros, 2013, p. 242.

¹⁶⁴ DI PIETRO, Maria Sylvania Zanella. **Direito administrativo**. 20a. ed. São Paulo: Atlas, 2006. p. 483.

¹⁶⁵ STF. Súmula Vinculante nº 43. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=43.NUME.%20E%20S.FLSV.&base=baseSumulasVinculantes>. Acesso em 21 de jun. 2020.

¹⁶⁶ BRASIL. **Lei nº 9.962/2000**. Disciplina o regime de emprego público do pessoal da Administração federal direta, autárquica e fundacional, e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9962.htm. Acesso em 21 de jun. 2020.

¹⁶⁷ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988.

¹⁶⁸ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988. Art. 37.

- I – prática de falta grave, dentre as enumeradas no art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT;
 - II – acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas;
 - III – necessidade de redução de quadro de pessoal, por excesso de despesa, nos termos da lei complementar a que se refere o art. 169 da Constituição Federal;
 - IV – insuficiência de desempenho, apurada em procedimento no qual se assegurem pelo menos um recurso hierárquico dotado de efeito suspensivo, que será apreciado em trinta dias, e o prévio conhecimento dos padrões mínimos exigidos para continuidade da relação de emprego, obrigatoriamente estabelecidos de acordo com as peculiaridades das atividades exercidas.
- Parágrafo único. Excluem-se da obrigatoriedade dos procedimentos previstos no caput as contratações de pessoal decorrentes da autonomia de gestão de que trata o § 8º do art. 37 da Constituição Federal.

A despeito das disposições legais acima transcritas, parte da jurisprudência trabalhista ainda resiste à sua aplicação, o que faz com base no inciso I da Orientação Jurisprudencial nº 247 da SDI-1 do TST, que refere: “A despedida de empregados de empresa pública e de sociedade de economia mista, mesmo admitidos por concurso público, independe de ato motivado para sua validade”¹⁶⁹. Esse posicionamento, contudo, tende a modificar-se, consoante se depreende das mais recentes decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho¹⁷⁰, do TST¹⁷¹ e até mesmo do STF¹⁷². Sublinhe-

¹⁶⁹ BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Orientação Jurisprudencial nº 247 da SBDI-1. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SD1_1/n_s1_241.htm. Acesso em 21 de jun. 2020.

¹⁷⁰ EMENTA DESPEDIDA. EMPREGADO PÚBLICO. MOTIVAÇÃO. Na esteira do determinado pelo Supremo Tribunal Federal, o empregado público concursado, mesmo que em estágio probatório, deve ter sua dispensa motivada. Não demonstrada, no caso, tal motivação, o reclamante faz jus à reintegração pretendida. Recurso ordinário do reclamante provido. (TRT da 4ª Região, 5ª Turma, 0040800-27.1996.5.04.0373 ROT, em 23/04/2020, Desembargadora Angela Rosi Almeida Chapper). Disponível em: https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/KQSGh3e7B-dX_OIXSJVpaQ. Acesso em: 21 de jun. 2020.

¹⁷¹ RECURSO ORDINÁRIO EM AÇÃO RESCISÓRIA. AÇÃO AJUIZADA NA VIGÊNCIA DO CPC/1973. APELO APRECIADO ANTERIORMENTE POR ESTÁ SUBSEÇÃO. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. DISPENSA IMOTIVADA. IMPOSSIBILIDADE. NECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO PREVISTA EM NORMA ESTADUAL. IMPERTINÊNCIA DO TEMA 131 DA REPERCUSSÃO GERAL. EXERCÍCIO DE JUÍZO DE RETRATAÇÃO. ARTIGO 1.040, II, DO CPC/2015 (543-B, § 3.º, DO CPC/1973). [...]. (RO-4647-72.2010.5.07.0000, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Luiz Jose Dezena da Silva, DEJT 21/06/2019). Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/ecd1968ae72a0bc4683fa3869cdad97f>. Acesso em: 21 de jun. 2020.

¹⁷² O acórdão do Superior Tribunal Federal foi assim ementado: CONSTITUCIONAL E ADMINISTRATIVO. RECURSO EXTRAORDINÁRIO. EMPRESAS PÚBLICAS E SOCIEDADES DE ECONOMIA MISTA. DISPENSA DE SEUS EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS APROVAÇÃO EM CONCURSO PÚBLICO. CONTROVÉRSIA A RESPEITO DA NECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO DO ATO. REPERCUSSÃO GERAL RECONHECIDA. 1. Revela especial relevância, na forma do art. 102, § 3º, da Constituição, a questão acerca da necessidade de motivação para a dispensa de empregados das empresas públicas e sociedades de economia mista admitidos por meio de concurso público. 2. Repercussão geral da matéria reconhecida, nos termos do art. 1.035 do CPC. (Plenário, Rel. Min. Alexandre de Moraes, j. 13.12.2018). Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4245763>. Acesso em 21 de jun. 2020.

se, por extrema cautela, não se discorre, aqui, sobre estabilidade ou garantia de emprego, mas sobre a possibilidade de denúncia vazia do contrato de trabalho, ou seja, da desnecessidade de motivação do ato que põe fim ao contrato de trabalho. Presume-se, nesse aspecto, a prevalência do entendimento já fixado pelo STF na Súmula nº 20, que impõe ser “necessário processo administrativo com ampla defesa, para demissão de funcionário admitido por concurso.”¹⁷³ Embora a referida súmula utilize o termo *funcionário*, é certo que as razões do entendimento são as mesmas que justificam o posicionamento quanto ao empregado, pois a admissão de ambos ocorreu da mesma forma.

Tratando-se de empregado público, merece destaque uma peculiar diferença entre o poder disciplinar da Administração Pública e o do empregador privado. A diferença diz com a faculdade que possui o empregador privado em utilizar – ou não – o poder hierárquico em caso de cometimento de falta pelo empregado. Nas relações privadas, poderá o empregador deixar de aplicar a sanção cabível e ter-se-á como perdoada a infração, inclusive restando inviável, posteriormente, valer-se da infração para uma futura dispensa do empregado.¹⁷⁴

Já na seara da Administração Pública, o poder disciplinar é um *poder-dever*, não sendo facultativa a aplicação das penas definidas em lei. Em outras palavras, o agente público que exerce o poder de chefia não dispõe do *jus variandi* para aplicar ou não a sanção, sob pena de incorrer em inobservância dos princípios da administração previstos no art. 37 da CF/88.¹⁷⁵

Corolário lógico desde entendimento é que a despedida do empregado, no âmbito da iniciativa privada, nem sempre constitui pena. Já para o empregado público o desligamento é uma penalidade, de modo que sua despedida deverá ser sempre decorrente de uma conduta infracional anterior. Ainda assim, no âmbito federal a despedida do empregado público deverá observar o disposto na Lei nº 9.784/2000 ou, nos termos do inciso III do art. 3º da Lei nº 9.962/2000, a necessidade de redução de pessoal, caso se trata de empregado público federal, que ainda deverá observar os

¹⁷³ STF. **Súmula nº 20**. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/seq-sumula20/false>. Acesso em 13 de set. 2020.

¹⁷⁴ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2019, p. 750.

¹⁷⁵ MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro**. 42a. ed. atual. até a EC 90, de 15.9.2015. São Paulo: Malheiros, 2016, p.115-116.

requisitos estabelecidos pelo art. 2º, § 2º, da Lei nº 9.801/1999, quais sejam: menor tempo no serviço público, maior remuneração e menor idade.¹⁷⁶

Na esteira do posicionamento adotado pela jurisprudência trabalhista, os empregados públicos não vinculados à Administração Pública Federal direta e indireta somente podem ser despedidos mediante prévio processo administrativo, seja forma de inquérito para apuração de falta grave, conforme o art. 853 da CLT¹⁷⁷, ou, ainda que por analogia, ao disposto na Lei nº 9.784/1999, consoante já sinalizou a jurisprudência do TST.¹⁷⁸

Ainda no que tange ao *jus variandi*, à Administração Pública empregadora aplicam-se as regras do Direito do Trabalho, em especial aquelas contidas nos arts. 9º e 468 da CLT, ressalvadas hipóteses pontuais, quase todas relegadas à casuística e vinculadas à prevalência do interesse público sobre o privado. Essa observação é trazida por Cavalcante e Jorge Neto¹⁷⁹ que apontam, como exemplo, a alteração da jornada de trabalho do empregado público, cujo permissivo encontra guarida na

¹⁷⁶ BRASIL. **Lei nº 9.801**, de 14 de junho de 1999. Dispõe sobre as normas gerais para perda de cargo público por excesso de despesa e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19801.htm. Acesso em: 13 de set. 2020.

¹⁷⁷ Art. 853 - Para a instauração do inquérito para apuração de falta grave contra empregado garantido com estabilidade, o empregador apresentará reclamação por escrito à Junta ou Juízo de Direito, dentro de 30 (trinta) dias, contados da data da suspensão do empregado.

¹⁷⁸ TST. "RECURSO DE REVISTA. EMPREGADO PÚBLICO CONTRATADO ANTES DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 SEM PRÉVIA APROVAÇÃO EM CONCURSO PÚBLICO. LEGALIDADE DA CONTRATAÇÃO. AUSÊNCIA DA ESTABILIDADE PREVISTA NO ART. 19 DO ADCT. DEMISSÃO IMOTIVADA. IMPOSSIBILIDADE. REINTEGRAÇÃO. 1. [...]. 3. Por outro lado, embora o reclamante não seja detentor da estabilidade prevista no art. 41 da atual Carta Maior tampouco da estabilidade regulada pelo art. 19 da ADCT, não poderia ele ser dispensado imotivadamente. De fato, a motivação dos atos administrativos constitui decorrência natural do Estado Democrático de Direito, servindo de instrumento de controle da Administração Pública quanto à conformidade de seu agir aos princípios acolhidos no art. 37 da Constituição Federal, em especial a impessoalidade, a moralidade, a publicidade e a isonomia. Além disso, consta expressamente da lei que regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal (art. 50, I, da Lei 9.784/99), aplicada subsidiariamente aos Estados e Municípios, que deverão ser motivados os atos administrativos quando neguem, limitem ou afetem direitos de terceiros, tal como ocorre no ato de dispensa do empregado. Sendo assim, não há como reconhecer a validade do ato de dispensa realizado sem a devida motivação, razão pela qual se reputa correta a decisão regional que manteve a reintegração do autor ao emprego. Recurso de revista não conhecido " (RR-1460-15.2012.5.15.0113, 2ª Turma, Relatora Ministra Delaide Miranda Arantes, DEJT 22/02/2019). Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/62c33429410189a109ffd0f484858bcf>. Acesso em 13 de set. 2020.

¹⁷⁹ CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; NETO, Francisco Ferreira Jorge. **O empregado público**. 3a. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 169.

Orientação Jurisprudencial - OJ nº 308 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais - SBDI-1 do TST.¹⁸⁰

Também em razão das disposições legais aplicáveis à Administração Pública, o salário do empregado público de empresas públicas e sociedades de economias mistas deverá observar o teto remuneratório previsto no inciso XI do art. 37 da CRFB. Tal entendimento resta esposado na OJ nº 339 da SDI-1 do TST.¹⁸¹

Até mesmo a contratação de empregados públicos extrapola as disposições da CLT e merece peculiar atenção. Isso porque o art. 75, inciso V, da Lei nº 9.504/97 impede a contratação e readmissão de empregados nos três meses que antecedem o pleito eleitoral, até a posse dos eleitos.¹⁸²

Uma vez abordado o contrato de trabalho do empregado público, embora sem a pretensão de exauri-lo, passa-se à análise do trabalho remoto.

2.5 O TRABALHO REMOTO

O trabalho remoto não é instituição nova no Direito do Trabalho brasileiro, muito embora a regulação específica na CLT tenha sido trazida pela Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, por força das transformações da tecnologia sobre o trabalho. O que justificou a previsão expressa na lei, entretanto, foi a adoção maciça de meios telemáticos ou informacionais para a prestação de trabalho.

Como dito, a Lei nº 12.551/2011 alterou o art. 6º da CLT e passou a assegurar aos empregados que laboram fora do estabelecimento do empregador, os mesmos direitos alcançados àqueles que atuam no estabelecimento do contratante. O art. 6º da CLT ficou assim redigido:

Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a

¹⁸⁰ BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Orientação Jurisprudencial nº 308 da SBDI-1. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_301.htm. Acesso em: 22 de jun. 2020.

¹⁸¹ BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. (SDI-1) OJ nº 339. TETO REMUNERATÓRIO. EMPRESA PÚBLICA E SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. ART. 37, XI, DA CF/88 (ANTERIOR À EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 19/98) (nova redação) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. As empresas públicas e as sociedades de economia mista estão submetidas à observância do teto remuneratório previsto no inciso XI do art. 37 da CF/88, sendo aplicável, inclusive, ao período anterior à alteração introduzida pela Emenda Constitucional nº 19/98. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_321.htm#TEMA339. Acesso em 13 de set. 2020.

¹⁸² BRASIL. **Lei nº 9.504**, de 30 de setembro de 1997. Estabelece normas para as eleições. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19504.htm. Acesso em: 13 de set. 2020.

distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

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.¹⁸³

Na década de 1960, Orlando Gomes e Elton Gottschalk, ao tratarem sobre o *lugar* da prestação do trabalho, referiam que o empregador detém poderes para defini-lo, seja “na sede da empresa ou em algum de seus estabelecimentos; em serviços efetuados pelo empregador em locais distantes da sede ou do estabelecimento; no domicílio do empregado ou em outro lugar”.¹⁸⁴ Embora os autores não utilizem a expressão trabalho remoto, é inegável que se referiam ao tema.

A rapidez do avanço tecnológico transformou rapidamente o trabalho a partir daquela época, especialmente a informatização, que auxiliou o homem no desempenho de seu ofício, concedendo-lhe maior produtividade e ensejando robusta alteração sensorial no cumprimento das atividades. Nesse aspecto, destaca-se o estudo de Merlo:

Apesar de o trabalho ainda precisar transitar pelo cérebro humano, este passaria a funcionar como se fosse a mão do trabalho, isto é, “pegando” ou “soltando” uma única parte dos dados de cada vez. O passo seguinte, possível com a utilização dos computadores, seria a eliminação completa do pensamento humano, com as operações sendo feitas diretamente, através do processamento eletrônico dos dados. A atividade de digitação passou a ser quase completamente esvaziada da atividade cognitiva, o que se comprova pela possibilidade que têm os trabalhadores de conversarem ou escutarem música permanentemente, mantendo alto ritmo de produção.¹⁸⁵

A doutrina utilizava a expressão “empregados em domicílio” para qualificar os trabalhadores cuja execução de serviço se amolda à hipótese do art. 6º, *caput* e parágrafo único, da CLT¹⁸⁶, ou seja, fora das dependências do empregador, inclusive no domicílio do empregado. A inovação desta forma de organização do trabalho

¹⁸³ BRASIL. **Lei nº 12.551**, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Brasília: Presidência da República, 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em 22 de jun. 2020.

¹⁸⁴ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 3a. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1968. p. 186.

¹⁸⁵ MERLO, Álvaro Roberto Crespo. Tratamento eletrônico de dados. In: CATANI, Antônio Davi (org.). **Trabalho e tecnologia**: dicionário crítico. 2.ed. Petrópolis: Vozes. Porto Alegre: Editora da Universidade, 1999. p. 281.

¹⁸⁶ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2020, p. 252.

consiste na ruptura da forma clássica de subordinação, suprimindo o modo comum de emanção de ordens diretas e pessoais do empregador, mas a partir de meios eletrônicos ou até mesmo sobre o resultado do trabalho.¹⁸⁷

Amauri Mascaro Nascimento utiliza a expressão teletrabalho para designar o trabalho realizado fora do estabelecimento do empregador, asseverando, ainda, que “Não há rigor conceitual, porque ainda está por ser feito o estudo desses meios e a forma como na sociedade contemporânea vem sendo utilizado”.¹⁸⁸ De fato, com a disseminação de instrumentos informatizados para o desempenho de atividades laborais, nos anos 1970, o trabalho à distância disseminou-se, passando então a ser estudado com maior afinco pela doutrina trabalhista.¹⁸⁹ Todavia, nem todo o trabalho em domicílio pode ser classificado como teletrabalho e, por isso, convencionou-se tratar como remoto o gênero de trabalho desempenhado fora das dependências do empregador, do qual o trabalho em domicílio e o teletrabalho, por exemplo, são espécies.

O teletrabalho pode ser juridicamente um contrato de emprego comum, prestado a partir de telecentros; contrato de emprego a domicílio, no qual o empregado realiza a partir de sua residência; e um contrato de trabalho autônomo, prestado por um trabalhador autônomo.¹⁹⁰

Fincato e Andrade, à vista disso, salientam que o teletrabalho é aquele no qual o contrato é cumprido na maior parte do tempo fora do estabelecimento empresarial, mas que “especialmente se o faz envolvendo o uso das tecnologias de informação e comunicação no seu desenvolvimento.”¹⁹¹ Por essa razão, a costureira, por exemplo, não é teletrabalhadora, já que não utiliza de instrumentos telemáticos para seu ofício.

¹⁸⁷ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de emprego, dependência econômica & subordinação jurídica**: critérios de identificação do vínculo empregatício. Curitiba: Juruá, 2014. p. 72.

¹⁸⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. **Direito Contemporâneo do Trabalho**. 1a. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 441.

¹⁸⁹ FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho na reforma trabalhista. *In*: AZEVEDO, André Jobim de (Org.). **Reforma Trabalhista**: desafio nacional. Porto Alegre: LexMagister, 2018, p. 75. Disponível em: <https://gpnovastecnologias.wixsite.com/gpntprt/producoes-e-materiais>. Acesso em 22 de jun. 2020.

¹⁹⁰ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de emprego, dependência econômica & subordinação jurídica**: critérios de identificação do vínculo empregatício. Curitiba: Juruá, 2014. p. 72.

¹⁹¹ FINCATO, Denise Pires; ANDRADE, Amanda Scotá de. Home office: direitos fundamentais, meio ambiente laboral e reforma trabalhista. **Revista de Direito Econômico e Sociambiental**, Curitiba, v. 9, n. 2, maio/ago. 2018. p. 286. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/index.php/direitoeconomico/article/view/22123>. Acesso em: 28 ago. 202

Na verdade, a costureira é uma empregada em domicílio, nos termos do art. 83 da CLT, conforme alerta Adriana Calvo.¹⁹²

Também se entende por teletrabalho aquele realizado fora do estabelecimento patronal ou do tomador de serviços, “mediante transmissão da produção (informações) através de meios tecnológicos”, no qual o deslocamento físico do empregado, entre sua residência e o estabelecimento empresarial, é alterado, de modo que a informação/produção é quem passa a se deslocar.¹⁹³

A casuística apresenta hipóteses situadas em zona gris, nas quais cabe ao aplicador da lei analisar as circunstâncias fáticas para definir tratar-se se relação de trabalho remoto ou autônomo. Nesses casos, a doutrina orienta observar-se a existência de certos sinais ou manifestações da subordinação, a saber: a aceitação de uso de programa (*software*) determinado pela empresa, gestões a serem realizadas, o cumprimento de metas ou de jornada mínima, justificção do tempo, respeito a determinada localização ou território, entre outros.¹⁹⁴

Em relação ao teletrabalho, Luciano Martinez esclarece tratar-se de “mais do que uma modalidade de trabalho em domicílio”:

É um conceito de organização laboral por meio da qual o prestador dos serviços encontra-se fisicamente ausente da sede do empregador, mas virtualmente presente, por meios telemáticos, na construção dos objetivos contratuais do empreendimento.¹⁹⁵

Por isso, reitera-se, teletrabalho se trata de um neologismo que resume “o trabalho a distância, com a utilização dos recursos tecnológicos das comunicações e informações, para substituir o deslocamento diário ao lugar de trabalho, na sede da empresa”.¹⁹⁶

¹⁹² CALVO, Adriana. **Manual de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. p. 44.

¹⁹³ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de emprego, dependência econômica & subordinação jurídica: critérios de identificação do vínculo empregatício**. Curitiba: Juruá, 2014. p. 71.

¹⁹⁴ CÓRDOVA, Efrén. *Naturaleza y elementos del contrato de trabajo*. In: LOZANO, Néstor de Buen; VALENZUELA, Emilio Morgado. (coord.). **Instituciones de derecho el trabajo y de la seguridad social**. Cidade do México: Universidad Nacional Autónoma de México, 1997. p. 308.

¹⁹⁵ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2020, p. 253.

¹⁹⁶ CALVO, Adriana. **Manual de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. p. 42.

Carlos Henrique Bezerra Leite¹⁹⁷, por sua vez, sustenta que o “teletrabalho é uma espécie de trabalho a distância, e não de trabalho em domicílio”, na medida em que a prestação do serviço não fica restrita ao domicílio do empregado, mas no lugar que melhor o aprover. O mencionado autor arremata que, em verdade, o trabalho é prestado em ambiente virtual, sendo que a subordinação jurídica, nesse caso, é atenuada em razão do modo como ocorre por meio de “câmeras, sistemas de *logon* e *logoff*, computadores, relatórios, bem como ligações por celulares, rádios etc.”¹⁹⁸

Com a devida *venia* que merece o referido autor, percebe-se que os modelos por ele trazidos e acima transcritos se amoldam ao conceito já defasado de subordinação, mais próximo ao poder fiscalizatório, conforme referido no item 1.2. Da mesma forma expõe Nascimento¹⁹⁹, que aduz “impossível saber se realmente a atividade é exercida de modo subordinado, quando não há evidências de controle e poder de direção”.

Parte da doutrina²⁰⁰ sinalava, por outro lado, antes mesmo da vigência da Lei nº 12.551/2011, que a subordinação existente nos contratos de trabalho remoto era bastante semelhante àquela que incide sobre os contratos de empregados que prestam serviços no estabelecimento empresarial. Como quer que seja, é inegável que o trabalho remoto impõe dificuldades na aferição do requisito subordinação e, não apenas dele, mas também o da pessoalidade, ambos atenuados em razão das características dessa modalidade.

São quatro os elementos que caracterizam o teletrabalho: a distância, a não presencialidade, o horário flexível e o uso de equipamentos telemáticos para o trabalho.²⁰¹

A fim de melhor regular tais relações, recentemente a Lei nº 13.467/2017 acresceu à CLT o Capítulo II-A, que trata do trabalho remoto, notadamente o teletrabalho, conforme as disposições a seguir:

¹⁹⁷ BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2018, p. 226.

¹⁹⁸ BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2018, p. 226

¹⁹⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. **Direito Contemporâneo do Trabalho**. 1a. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 442.

²⁰⁰ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 3a. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2007. p. 314.

²⁰¹ CALVO, Adriana. **Manual de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. p. 42.

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

O parágrafo único do artigo 75-B, conforme acima transcrito, visa, além de evitar quaisquer possibilidades de submissão de controle de jornada (e com isso manter o teletrabalhador sem direito à obtenção de horas extras, nos termos do art. 62, inciso III, da CLT²⁰²), renovar a autonomia que tal contrato assegura e, por consequência, reduz a subordinação. Ainda assim, a modalidade de teletrabalho deve constar expressão do contrato de emprego, consoante refere o art. 75-C da CLT, a seguir transcrito:

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no *caput* deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Muito embora o texto legal não mencione o termo subordinação, da leitura do *caput* do art. 75-C e do parágrafo único art. 75-E é possível vislumbrá-la, porquanto consta que “as atividades a serem realizadas pelo empregado serão *expressamente delimitadas*” e, ainda, que “o empregado assinará *termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador*”.

²⁰² Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: [...];
III - os empregados em regime de teletrabalho.

O legislador também cuidou de exigir que o trabalho prestado na modalidade teletrabalho conste do contrato individual ou aditivo (art. 75-C, *caput* e § 1º). Ainda, eventual alteração do regime presencial para o teletrabalho passou a exigir mútuo consentimento (§ 1º do art. 75-C), pressuposto até então inexistente. Ora, o art. 469 da CLT esclarece que se não há mudança de domicílio do empregado, não se trata de transferência, daí porque era despicienda a anuência do trabalhador em caso de alteração contratual nesse sentido.

O trabalho em domicílio, a seu turno, pode ocorrer de forma autônoma, na qual o trabalhador atua por conta própria e produz artigo a ser entregue diretamente ao consumidor, como é o caso da costureira e do alfaiate. Nesse caso, com exceção dos prazos que ajustou com o cliente-consumidor, o trabalhador tem detém o controle do seu tempo, do ritmo de trabalho e das técnicas utilizadas na execução do trabalho.²⁰³

Por outro lado, quando a atuação do empregado atua a partir de ordens e orientações externas, mediante subordinação, se está diante de um empregado que realiza trabalho em domicílio.

Se nas primeiras décadas da consolidação do mundo fabril esta forma de organização da produção era considerada com vistas ao desaparecimento em decorrência da tendência de concentração dos trabalhadores em fábricas e grandes centros de produção²⁰⁴, nas últimas décadas houve notável recrudescimento, a ponto do legislador brasileiro alterar a redação do art. 6º da CLT e acrescer-lhe, ainda, o parágrafo único.²⁰⁵

Embora o trabalho em domicílio não detenha regulamentação expressa como a que ocorre em relação ao teletrabalho, conforme estabelece o art. 75-D da CLT, acrescido pela Lei nº 13.467/2017, é certo que em razão do disposto no art. 2º da CLT, também nesse caso incumbe ao empregador assumir o ônus da atividade exercida e, com isso, arcar que os custos do trabalho em domicílio. Tal circunstância, portanto,

²⁰³ SILVA, Lorena Holzmann da. Trabalho a domicílio. In CATTANI, Antonio David. (org.). **Trabalho e tecnologia**: dicionário crítico. 2a ed. Petrópolis: Vozes, 1997. p. 275.

²⁰⁴ SILVA, Lorena Holzmann da. Trabalho a domicilio. In CATTANI, Antonio David. (org.). **Trabalho e tecnologia**: dicionário crítico. 2a ed. Petrópolis: Vozes, 1997. p. 276.

²⁰⁵ Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.
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.

atende às críticas costumeiramente apontadas pela doutrina, no tocante ao repasse dos custos empresariais aos trabalhadores estabelecidos fora do estabelecimento patronal.²⁰⁶

A modalidade de trabalho em domicílio se desdobra em outra, a qual a doutrina classifica como mãe social ou mãe crecheira.²⁰⁷ Segundo a Lei nº 7.644/87, mãe social é aquela que, “dedicando-se à assistência ao menor abandonado”, exerce o encargo em nível social, dentro do sistema de casas-lares.²⁰⁸ A casa lar, por sua vez, é a unidade residencial sob responsabilidade de mãe social, onde são abrigados os menores abandonados.

Segundo Martinez²⁰⁹, o local de trabalho das mães sociais “coincide com o lugar onde elas moram”, o que justifica enquadrar essa modalidade de trabalho como trabalho remoto. Gustavo Barbosa Garcia destaca que o trabalho desenvolvido pela mãe social exige prévia aprovação em concurso público e, na prática, se desenvolve em caráter intermitente, porquanto ocorre apenas pelo tempo necessário ao desempenho de suas tarefas.²¹⁰ Cabe esclarecer, entretanto, que há instituições que contratam mães e pais sociais, nos moldes da Lei nº 7.644/87, sem a necessidade de realização de concurso público, como é o caso de Organizações Não Governamentais – ONGs.²¹¹

Luciano Martinez ensina que, embora a mãe social tenha de submeter-se a requisitos para contratação, como idade mínima de 25 anos, ensino fundamental completo ou equivalente, boa sanidade física e mental, além submeter-se a critérios de seleção, como treinamento e estágio (art. 9º, alínea b), sendo sujeitas a penalidades (art. 14), entende que à mãe social não incide o requisito da subordinação, por força do que dispõem os incisos I e II do art. 4º da Lei nº 7.644/87. Os referidos incisos do art. 4º conferem às mães sociais as atribuições de orientar e

²⁰⁶ SILVA, Lorena Holzmann da. Trabalho a domicilio. In CATTANI, Antonio David. (org.). **Trabalho e tecnologia**: dicionário crítico. 2a ed. Petrópolis: Vozes, 1997. p. 277.

²⁰⁷ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2020, p. 253-255.

²⁰⁸ BRASIL. **Lei nº 7.644**, de 29 de junho de 1987. Dispõe sobre a Regulamentação da Atividade de Mãe Social e dá outras Providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7644.htm. Acesso em: 26 set. 2020.

²⁰⁹ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2020, p. 255.

²¹⁰ GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 11a ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2017.p. 166.

²¹¹ ORGANIZAÇÃO ALDEIAS INFANTIS SOS. Disponível em: <https://www.aldeiasinfantis.org.br/engaje-se/inspire-se/historias-de-maes-sociais>. Acesso em: 26 set. 2020.

assistir os menores colocados sob seus cuidados e, além disso, administrar o lar, realizando e organizando as tarefas pertinentes.

Porém, diverge-se do posicionamento do referido magistrado e doutrinador, porquanto a leitura do art. 20 da Lei nº 7.644/87 permite outra compreensão. Assim consta do referido dispositivo legal:

Art. 20 - Incumbe às autoridades competentes do Ministério do Trabalho e do Ministério da Previdência e Assistência Social, observadas as áreas de atuação, a fiscalização do disposto nesta Lei, competindo à Justiça do Trabalho dirimir as controvérsias entre empregado e empregador.²¹²

O artigo acima transcrito, que autoriza a fiscalização do trabalho das mães sociais pelo Estado, por intermédio das autoridades do então Ministério do Trabalho, Previdência e Assistência Social (atualmente extinto), cristaliza o requisito da subordinação, ainda que de maneira bastante atenuada, em relação às pessoas contratadas mediante concurso público.

No que tange às mães sociais contratadas por organizações privadas, de igual modo compreende-se pela existência do requisito da subordinação, o que se sustenta, desta vez, com o amparo da jurisprudência trabalhista. Veja-se:

RECURSO DE REVISTA. RELAÇÃO DE EMPREGO - MÃE SUBSTITUTA. Esta Turma tem decidido reiteradamente pela existência de vínculo empregatício entre a empregadora e a empregada - mãe substituta -, por força da Lei nº 7.644/87. E mais, uma vez reconhecido pelo Regional a presença dos requisitos da pessoalidade e subordinação e sendo garantido salário pelo diploma legal acima, restam observados os elementos tipificadores da relação de emprego. Recurso de Revista conhecido e desprovido" (RR-406881-19.1997.5.04.5555, 2ª Turma, Relator Juiz Convocado Jose Pedro de Camargo Rodrigues de Souza, DEJT 10/08/2001).²¹³

Da fundamentação da decisão acima indicada, extraem-se os judiciosos fundamentos:

Não parece razoável considerar que o Estado, *lato sensu*, na busca de implantar um sistema de atendimento ao menor abandonado, alicerçado, no mais que possível, em um lar bem estruturado, propiciando a esses menores condições familiares condizentes com o seu desenvolvimento intelectual e social, não seja declarado empregador da "mãe social", a par de uma lei que

²¹² BRASIL. **Lei nº 7.644**, de 29 de junho de 1987. Dispõe sobre a Regulamentação da Atividade de Mãe Social e dá outras Providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7644.htm. Acesso em: 26 set. 2020.

²¹³ BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. (2ª Turma). Processo nº RR-406881-19.1997.5.04.5555. Juiz Convocado Jose Pedro de Camargo Rodrigues de Souza, DEJT 10/08/2001. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/b9fd0ba47f655c1fdb2b57e10a121836>. Acesso em 26 set. 2020.

regulamenta a viabilidade desse mister e cujas disposições, ao lhe atribuir algumas vantagens de natureza trabalhista, revela em seu bojo, conquanto contenha algumas impropriedades técnicas, a possibilidade de se formar, entre essas mães, também denominadas “mães substitutas”, e as instituições de utilidade pública, uma, embora atípica, efetiva relação de emprego com os requisitos que a caracterizam, na forma inscrita no artigo 3º da CLT.

Uma vez abordados os requisitos da relação de emprego, a diferença entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo, assim como algumas peculiaridades dos empregados públicos e dos empregados que atuam à distância, passe-se, no próximo capítulo, ao estudo aprofundado da subordinação.

3 SUBORDINAÇÃO: EVOLUÇÃO E CONTEXTO

Conforme referido no capítulo anterior, dentre todos os requisitos que caracterizam a relação de emprego, a subordinação é aquela que melhor permite reconhecê-la e, bem assim, diferenciá-la da relação de trabalho autônomo. Essa circunstância, que atribui à subordinação uma importância primordial na aferição geral e casuística dos contratos, assume ainda maior protagonismo no atual contexto das relações de trabalho, no qual cotidianamente irrompem negócios disruptivos – aqueles que, normalmente com uso de tecnologia, provocam rupturas nos padrões e modelos já estabelecidos no mercado²¹⁴ – com relevantes repercussões na economia e na formatação do trabalho.

Também já foi visto que o Direito do Trabalho pátrio regula, desde sua concepção, as relações de trabalho a partir do binômio autonomia-subordinação. Esse enquadramento não é exclusivo do direito brasileiro, assim como não é exclusiva do Brasil a necessidade de adequação ao novo contexto decorrente da revolução tecnológica.

Com efeito, fordismo e taylorismo foram duas teorias que caracterizam o modelo clássico de organização do processo de trabalho, sendo o primeiro o responsável pela produção em massa e padronizada, e o segundo o estabelecimento da organização científica do trabalho, separando o planejamento da execução.²¹⁵ Esses modos de produção e organização da forma de trabalhar deram origem à concepção clássica de subordinação, tendo, junto com ela, assim persistido por décadas.

Embora as máquinas tenham surgido como facilitador do trabalho humano, na primeira Revolução Industrial, nas primeiras organizações fabris não havia uma relação simples entre inovação mecânica, organização social ou escala de produção, de modo que somente décadas mais tarde sobreveio a ideia de supervisionar e coordenar melhor o trabalho dos indivíduos a fim de otimizar a produção.²¹⁶

²¹⁴ GARCIA, Solimar. **Gestão 4.0 em tempos de disrupção**. São Paulo: Blucher, 2020. p. 141.

²¹⁵ FERNÁNDEZ, Felipe Miguel Carrasco. **Derecho del trabajo y nuevas tecnologías**. Cidade do México: Porrúa, 2016. p. 1.

²¹⁶ FREEMAN, Joshua B. **Mastodontes: a história das fábricas e a construção do mundo moderno**. Trad. Pedro Maia Soares. São Paulo: Todavía., 2019. p. 27-29.

Por isso é que no modelo fordista a empresa passou a ser facilmente reconhecida, conforme sinala Supiot, como “*uma colectividad que reúne en una misma actividad económica, y bajo la dirección de un mismo empleador, a trabajadores de diferentes oficios o profesiones.*”²¹⁷ Porém, o mencionado modelo de organização de trabalho compreendia uma organização baseada em especialização rigorosa de tarefas e qualificações, em organização piramidal, que sustentava o emprego *típico*, de duração indefinida e garantia, assim, a manutenção do empregado em troca de sua condição de dependência.²¹⁸

Ocorre a maior qualificação – e a consequente autonomia do trabalhador – a globalização e a aceleração do desenvolvimento tecnológico mudaram a forma de organização do trabalho, que se firmou a partir de modelos variados, alterando o antigo cenário do trabalhador subordinado. Daí que, nesse contexto de múltiplas formatações, é equivocado sustentar que, por não mais se verificar a prevalência do trabalho subordinado, nos estritos moldes anteriores, passou então o trabalho autônomo a ser reconhecido como a regra da prestação de serviço, sem a proteção trabalhista.²¹⁹

Cabe perquirir, todavia, se esse contexto decorre apenas das alterações da organização do trabalho ou se também de eventual descompasso da legislação. Nesse diapasão, Amauri Mascaro Nascimento²²⁰ aponta o reconhecimento juslaboralista internacional de que a concepção binária autonomia-subordinação é incapaz de abranger a totalidade das situações vivenciadas no que chama de sociedade pós-industrial, e que justificou a criação da teoria *tricotômica* ou *trinária*, que compreende *autonomina-subordinação-parassubordinação*, cuja caracterização será abordada adiante na presente dissertação.

²¹⁷ SUPIOT, Alain. *Transformaciones del trabajo y porvenir del derecho laboral en Europa*. In: **Revista Internacional del Trabajo**. Genebra: John Wiley and Sons. v. 118, n. 1, março, 1999. p. 37. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.1999.tb00051.x>. Acesso em 27 set. 2020.

²¹⁸ SUPIOT, Alain. *Transformaciones del trabajo y porvenir del derecho laboral en Europa*. In: **Revista Internacional del Trabajo**. Genebra: John Wiley and Sons. v. 118, n. 1, março, 1999. p. 37. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.1999.tb00051.x>. Acesso em 27 set. 2020.

²¹⁹ SUPIOT, Alain. *Transformaciones del trabajo y porvenir del derecho laboral en Europa*. In: **Revista Internacional del Trabajo**. Genebra: John Wiley and Sons. v. 118, n. 1, março, 1999. p. 38. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.1999.tb00051.x>. Acesso em 27 set. 2020.

²²⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 216-217.

O trabalho, assalariado ou não, por ser uma atividade econômica que decorre de um intercâmbio de esforços²²¹, está em constante transformação, a despeito das variações de velocidade dessas transformações ao longo das décadas desde seu surgimento. Hodiernamente se sabe, em razão do avanço tecnológico, que as alterações do campo do trabalho estão ocorrendo de modo mais acelerado do que nas décadas anteriores, o que impõe um dever ainda maior e mais cuidadoso para definição de quais relações são de trabalho e quais são de emprego.

Pode-se dizer, então, que o Direito do Trabalho não mais consegue abarcar todas as modalidades de prestação de trabalho, sendo que muitas delas estão situadas numa zona cinzenta, num “estado de incerteza jurídica”²²² porque não se enquadram como trabalho autônomo pleno, tampouco como subordinação total e, por isso, exigem proteção legal, eis que os sujeitos são mercedores de direitos fundamentais do trabalho decente e proteção da seguridade social, por exemplo.

Parte da doutrina^{223 224} define essa nova e recente situação como uma *crise do Direito do Trabalho*, que decorre da dificuldade da legislação atual em enquadrar relações de trabalho provenientes da reengenharia das cadeias de produção no mundo pós-fordista, entendido como aquele cujo padrão produtivo é flexível, descentralizado, cooptador e que resulta, ao fim e ao cabo, em extrapolar os limites cartesianos da dicotomia subordinação-autonomia.

Inúmeros fatores, dentre eles a globalização econômica, a descentralização empresarial – aqui compreendida não apenas como a terceirização, mas as *deslocalizações das unidades produtivas*, isto é, o repasse de parte da produção de bens a serviços a pequenas e médias empresas estabelecidas na periferia da economia internacional²²⁵ – o aumento da taxa de desemprego e a implementação de

²²¹ SERRANO, Pablo Jiménez. **Introdução ao direito do trabalho**: direitos derivados da relação de emprego. [livro eletrônico]. Rio de Janeiro: Jurimestre, 2015. Posição. 501. *E-book*.

²²² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas. 26. ed. São Paulo: Saraiva. p. 217.

²²³ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de emprego, dependência econômica & subordinação**: revisitando conceitos: critérios de identificação do vínculo de emprego. Curitiba: Juruá, 2014. p. 31-33

²²⁴ URIARTE, Óscar Ermida; ÁLVAREZ, Óscar Hernández. *Crítica de la subordinación*. In: VILLALOBOS, Patricia Kurkzyn; HERNÁNDEZ, Carlos Alberto Puig (coord.). **Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Bozano**. Cidade do México: UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2016. p. 277. ISBN 9703207332. Livro eletrônico. Disponível em: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1090/16.pdf>. Acesso em 27 set. 2020.

²²⁵ RAPASSI, Rinaldo Guedes. Subordinação estrutural, terceirização e responsabilidade no direito do trabalho. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**. v.5/18, p. 105-109, 2006/2009. p. 106.

novas tecnologias alteraram o modelo clássico de organização do trabalho acima referido.²²⁶ Nessa senda, Brignoni sustenta que a globalização econômica não se trata apenas do intercâmbio comercial ou da mobilidade de capital, mas compreende a massificação que contradiz a composição heterogênea dos países e regiões, derivando na redução da proteção trabalhista a partir de sua equalização *por baixo*, em patamares mínimos.²²⁷

Também contribuíram para a prevalência da formação de contratos atípicos de trabalho foi a tônica de *colaboração e autonomia*, novidade que se mostrava incompatível na antiga engenharia produtiva apoiada na hierarquia-disciplina.²²⁸

Antes mesmo de interferirem na subordinação, esses fatores alteram a forma de contratação, antes prevalentemente típica, que passa então a se dar de forma atípica. Ressalte-se, tipicidade-atipicidade é um padrão de habitualidade, não de legalidade, e por isso as formas atípicas de trabalho, em vez de serem consideradas como ilegalidades, devem ser tidas como instrumentos de expansão das fronteiras do Direito do Trabalho, à medida em que se tornam *típicas*, habituais.²²⁹

Nascimento esclarece que trabalho atípico é aquele prestado com “características que o afastam do padrão tradicional de relação de emprego, quer quanto aos seus sujeitos, à sua duração, tempo de atividade, forma de remuneração e local em que a atividade é desenvolvida.”²³⁰ Também Mujica leciona que os critérios de tipicidade dos contratos de trabalho, em regra, são quatro: a duração da relação laboral, a duração da jornada de trabalho, o número de empregos e o local de trabalho.²³¹

²²⁶ FERNÁNDEZ, Felipe Miguel Carrasco. *Derecho del trabajo y nuevas tecnologías*. Cidade do México: Porrúa, 2016. p. 14.

²²⁷ BRIGNONI, Hugo Fernández. *Los Límites a la Protección del Trabajo: el concepto de subordinación frente a las nuevas realidades*. *Gaceta Laboral*, vol. 07, núm. 1, janeiro-abril, 2001, p. 5-18. Maracaibo: Universidad del Zulia. p. 10, Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/336/33607101.pdf>. Acesso em 8 out. 2020.

²²⁸ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. *Relação de emprego, dependência econômica & subordinação jurídica: critérios de identificação do vínculo empregatício*. Curitiba: Juruá, 2014. p. 41.

²²⁹ ROBOTELLA, Luiz Carlos Amorim. *O moderno direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1994. p. 55.

²³⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas*. 26. ed. São Paulo: Saraiva. p. 214.

²³¹ MUJICA, Javier Neves. *Introducción al derecho del trabajo*. 4a. ed. Lima: Fondo Editorial, 2018. p. 46.

Essas alterações não têm sido acompanhadas, lado a lado, pelo Direito do Trabalho, o que redundará na crise da subordinação, consoante já mencionado na presente dissertação.

Definitivamente, são tempos nos quais se destaca o trabalho criativo, que prevalece, porém não pressupõe a extinção de todo trabalho repetitivo, nem significa o fim da divisão entre o trabalho de planejar e o de executar.²³² Inegável reconhecer, todavia, que esse novo cenário apresenta a fervilhante discussão sobre o incremento ou não de autonomia dos trabalhadores empregados²³³, assim como o movimento oposto em relação à subordinação.

Os prestadores de serviços em plataformas, por exemplo, constituem um grupo de trabalhadores que, ao mesmo tempo em que possuem características comuns a todos, também se diferenciam do resto da população ativa, de entidade suficiente para defini-los como um grupo com identidade dentro dela.²³⁴

Em vista disso, cumpre estudar denodadamente a subordinação e seus nuances, especialmente em face das alterações tecnológicas e das alterações legislativas que buscam regulá-las. O estudo inicia, assim, com os fundamentos da subordinação.

3.1 FUNDAMENTOS DA SUBORDINAÇÃO TRABALHISTA

A subordinação fundamenta-se no direito de propriedade que o empregador possui sobre a empresa, direito esse que o confere a faculdade de organizá-la e conduzi-la a seu critério, com o objetivo de obter benefícios e outros fins que pretender.²³⁵ Esse poder de organização e controle do empreendimento, por consequência, submete também o empregado às pretensões do empregador.

²³² ALVES, Daniela Alves de. **Tempo e trabalho: gestão, produção e experiência do tempo no teletrabalho**. Porto Alegre: Escritos, 2014. p. 49.

²³³ ALVES, Daniela Alves de. **Tempo e trabalho: gestão, produção e experiência do tempo no teletrabalho**. Porto Alegre: Escritos, 2014. p. 53

²³⁴ ROYO, Miguel Rodríguez-Piñero. *La figura del trabajador de plataforma: las relaciones entre las plataformas digitales y los trabajadores que prestan sus servicios*. In: DE LOS COBOS, Francisco Pérez (dir.). **El trabajo em plataformas digitales: análisis sobre su situación jurídica y regulación futura**. Madri: Wolters Kluwer, 2018. Livro eletrônico. p. 167. ISBN: 978-84-9954-088-7.

²³⁵ MARTÍNEZ VIVOT, Julio J. *El trabajador sujeto de un contrato de trabajo común o ordinario*. In: LOZANO, Néstor de Buen; VALENZUELA, Emilio Morgado. (coord.). **Instituciones de derecho el trabajo y de la seguridad social**. Cidade do México: Universidad Nacional Autónoma de México, 1997. p. 341.

A palavra subordinação tem origem etimológica no termo *sub-ordinare*²³⁶, que se traduz no estado de dependência ou obediência hierárquica. Daí que o trabalho subordinado se caracteriza pela condição de sujeição do empregado em face do empregador. Em outras palavras, a subordinação consiste “na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços.”²³⁷

Cada um à sua maneira, Supiot²³⁸ e Marie-Laurie Morin²³⁹ reconhecem que a subordinação decorre de uma troca, na qual o empregado concede a fim de obter, por sua vez, certa segurança baseada em mecanismos de solidariedade coletiva, quer dizer, regras de seguridade social e segurança do trabalho.

Óscar Ermida Uriarte e Óscar Hernández²⁴⁰ revelam que o conceito de subordinação e sua utilização como fator elementar para determinar o espaço de atuação do Direito do Trabalho foi definido por Ludovico Barassi, na obra *Il Contratto di Lavoro nel Diritto Positivo Italiano*, ainda em 1901, e já naquela época se compreendia a subordinação como o estado de sujeição plena e exclusiva do trabalhador ao poder diretivo e controlador do empregador.

Consoante abordado no capítulo anterior, no subitem concernente à subordinação trabalhista, não raro a doutrina brasileira e também a doutrina sul-americana muitas vezes tratam a subordinação e a dependência com critérios idênticos, em verdadeira sinonímia.²⁴¹ Como quer que seja, em quaisquer das hipóteses é a subordinação o critério definidor da existência do vínculo de emprego

²³⁶ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 3a. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2007. p. 259.

²³⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10a. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 291.

²³⁸ SUPIOT, Alain. *Transformaciones del trabajo y porvenir del derecho laboral en Europa*. In: **Revista Internacional del Trabajo**. Genebra: John Wiley and Sons. v. 118, n. 1, março, 1999. p. 37.

²³⁹ MORIN, Marie-Laurie. *El derecho del trabajo ante los nuevos modos de organización de la empresa*. In: **Revista Internacional del Trabajo**. Genebra: John Wiley and Sons. v. 128, n. 1, março, 2005. p. 13. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1564-913X.2005.tb00350.x>. Acesso em 28 set. 2020.

²⁴⁰ URIARTE, Óscar Ermida; ÁLVAREZ, Óscar Hernández. *Crítica de la subordinación*. In: VILLALOBOS, Patricia Kurkzyn; HERNÁNDEZ, Carlos Alberto Puig (coord.). **Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Bozano**. Cidade do México: UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2016. p. 272. ISBN 9703207332. Livro eletrônico. Disponível em: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1090/16.pdf>. Acesso em 27 set. 2020.

²⁴¹ URIARTE, Óscar Ermida; ÁLVAREZ, Óscar Hernández. *Crítica de la subordinación*. In: VILLALOBOS, Patricia Kurkzyn; HERNÁNDEZ, Carlos Alberto Puig (coord.). **Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Bozano**. Cidade do México: UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2016. p. 273. ISBN 9703207332. Livro eletrônico. Disponível em: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1090/16.pdf>. Acesso em 27 set. 2020.

existente entre as partes que ajustam a prestação de trabalho assim definida, o que ocorre sem prejuízo dos demais requisitos, v.g. a pessoalidade, a onerosidade, entre outros.

Desde o surgimento do Direito do Trabalho até a última década, era fácil discernir o que lhe cabia regular, daquilo que cabia ao Direito Civil. Nas palavras de Albela,

*No había mayor dificultad para jueces y académicos em discernir los casos límite, contando con las características propias de cada prestación, más aún por el carácter expansivo del derecho del trabajo y la claridad de la aplicación de sus principios.*²⁴²

Os indicadores da existência de subordinação eram muitos, mas facilmente perceptíveis, máxime no modo de produção fordista. Dentre inúmeros exemplos, tem-se a subordinação hierárquica; a sujeição à função organizadora e diretiva do titular e da própria empresa; a emissão de ordens e instruções, somada da prevalência da vontade do empregador; a direção, o controle e o exercício do poder disciplinar e sancionador por parte daquele que proporciona o trabalho, entre outros.²⁴³

Em sentido diverso, os critérios para a aferição da inexistência de subordinação eram igualmente de observação elementar, sendo o uso de instrumentos próprios para a produção e realização do trabalho, o uso de serviços de terceiros, a organização autônoma ou ausência de sujeição a ordens ou instruções, a ausência de controle patronal, entre outras tantas.²⁴⁴

²⁴² ALBELA, Alfonso de Los Pérez Heróz. *La frontera entre el trabajo subordinado y el trabajo independiente*. In: VILLALOBOS, Patricia Kurkzyn; HERNÁNDEZ, Carlos Alberto Puig (coord.). **Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Bozano**. Cidade do México: UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2016. p. 398. ISBN 9703207332. Livro eletrônico. Disponível em: <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/1090-estudios-juridicos-en-homenaje-al-doctor-nessor-de-buen-lozano>. Acesso em 27 set. 2020.

²⁴³ ALBELA, Alfonso de Los Pérez Heróz. *La frontera entre el trabajo subordinado y el trabajo independiente*. In: VILLALOBOS, Patricia Kurkzyn; HERNÁNDEZ, Carlos Alberto Puig (coord.). **Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Bozano**. Cidade do México: UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2016. p. 398. ISBN 9703207332. Livro eletrônico. Disponível em: <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/1090-estudios-juridicos-en-homenaje-al-doctor-nessor-de-buen-lozano>. Acesso em 27 set. 2020.

²⁴⁴ ALBELA, Alfonso de Los Pérez Heróz. *La frontera entre el trabajo subordinado y el trabajo independiente*. In: VILLALOBOS, Patricia Kurkzyn; HERNÁNDEZ, Carlos Alberto Puig (coord.). **Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Bozano**. Cidade do México: UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2016. p. 398. ISBN 9703207332. Livro eletrônico. Disponível em: <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/1090-estudios-juridicos-en-homenaje-al-doctor-nessor-de-buen-lozano>. Acesso em 27 set. 2020.

Importante referir que o estado de sujeição que decorre da subordinação pode ocorrer de maneira mais ou menos intensa e se caracteriza, em verdade, na possibilidade do empregador exercê-lo. Nesse ponto também cabe esclarecer que não é a mera existência de obrigação do empregado em face do empregador que caracteriza a subordinação, na medida em que contratos civis também geram obrigação entre as partes, sem que isso pressuponha a existência de subordinação. Nesse aspecto, Uriarte e Álvarez referem:

*Pero en el contrato del trabajo, la subordinación no significa solamente que el trabajador está obligado a prestar el servicio al cual se comprometió, sino que debe prestarlo con sujeción personal al poder directivo del empleador, lo cual crea, en la relación de trabajo, un sometimiento jerárquico de la persona del trabajador a la persona del empleador que no se produce en los contratos civiles y mercantiles.*²⁴⁵

É válido o aprofundamento do tema, especialmente no início da quarta revolução industrial, que se caracteriza por uma teia de relações interpessoais cada vez menos fixas ou, em outras palavras, “por uma internet mais ubíqua e móvel, por sensores menores e mais poderosos que se tornaram baratos e pela inteligência artificial e aprendizagem automática (ou aprendizado de máquina)”²⁴⁶, na qual a formatação do trabalho se altera robustamente. É recorrente o estudo das transformações do trabalho a fim de melhor compreender e enfrentar as turbulências daí resultantes. Diante disso, passa-se ao estudo da classificação da subordinação.

3.2 CLASSIFICAÇÃO DA SUBORDINAÇÃO NO CONTRATO DE EMPREGO

A subordinação vem sofrendo mudanças de enfoque, o que ocorre em razão das alterações na organização e nos métodos de trabalho e produção. Nesse sentido, tem-se que:

A relação de trabalho é dinâmica como a própria vida. A dialética das relações de trabalho estrutura novos comportamentos; muda, muitas vezes, não só a

²⁴⁵ URIARTE, Óscar Ermida; ÁLVAREZ, Óscar Hernández. *Crítica de la subordinación*. In: VILLALOBOS, Patricia Kurkzyn; HERNÁNDEZ, Carlos Alberto Puig (coord.). **Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Bozano**. Cidade do México: UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2016. p. 275. ISBN 9703207332. Livro eletrônico. Disponível em: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1090/16.pdf>. Acesso em 27 set. 2020.

²⁴⁶ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Trad. Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016. p. 16.

forma de contrato (tipo de remuneração, por exemplo), mas também seu conteúdo (novação da qualidade e da espécie do trabalho prestado e valor da remuneração). Tal movimento objetivo da relação pode proporcionar, pelo decurso de tempo, o implemento de novas cláusulas contratuais, derivadas destas modificações de forma e conteúdo.²⁴⁷

No momento atual, algumas vezes essas mudanças são apresentadas pela doutrina como a derrocada da *civilização do trabalho*, considerada como tal aquela na qual as relações de trabalho eram preponderantemente firmadas mediante contratos de emprego, dando lugar à prevalência da prestação de trabalho por meio de contratos civis, remunerados mediante pagamento de honorários, sem proteção social nem força coletiva negocial.²⁴⁸

O que ocorre, em verdade, é o surgimento de situações jurídicas ambíguas e encobertas, nas quais não se pode conhecer, com exatidão, a natureza do vínculo, a modalidade da contratação e a identificação do empregador.²⁴⁹ Na prática, isso decorre por diversas razões, mas especialmente pela adoção de medidas com vistas à redução do custo social do trabalho, como a terceirização, a automação, entre outras, todas elas que encerram por apagar os limites existentes entre o trabalho subordinado e o autônomo.²⁵⁰

Diante disso, antes de iniciar a análise dessas transformações no campo do Direito do Trabalho, é curial abordar a classificação ou natureza da subordinação, em seus diversos vieses, independentemente de já restarem superados ou não.

3.2.1 Subordinação técnica

²⁴⁷ GENRO, Tarso Fernando. **Introdução à crítica do direito do trabalho**. Porto Alegre: L&PM, 1979. p. 91-92.

²⁴⁸ ALBELA, Alfonso de Los Pérez Heróz. *La frontera entre el trabajo subordinado y el trabajo independiente*. In: VILLALOBOS, Patricia Kurkzyn; HERNÁNDEZ, Carlos Alberto Puig (coord.). **Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Bozano**. Cidade do México: UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2016. p. 399. ISBN 9703207332. Livro eletrônico. Disponível em: <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/1090-estudios-juridicos-en-homenaje-al-doctor-nessor-de-buen-lozano>. Acesso em 27 set. 2020.

²⁴⁹ BRIGNONI, Hugo Fernández. *Los Límites a la Protección del Trabajo: el concepto de subordinación frente a las nuevas realidades*. **Gaceta Laboral**, vol. 07, núm. 1, janeiro-abril, 2001, p. 5-18. Maracaibo: Universidad del Zulia. p. 12, Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/336/33607101.pdf>. Acesso em 8 out. 2020.

²⁵⁰ ALBELA, Alfonso de Los Pérez Heróz. *La frontera entre el trabajo subordinado y el trabajo independiente*. In: VILLALOBOS, Patricia Kurkzyn; HERNÁNDEZ, Carlos Alberto Puig (coord.). **Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Bozano**. Cidade do México: UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2016. p. 399-400. ISBN 9703207332. Livro eletrônico. Disponível em: <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/1090-estudios-juridicos-en-homenaje-al-doctor-nessor-de-buen-lozano>. Acesso em 27 set. 2020.

O conceito de subordinação técnica tem origem na compreensão de que o trabalhador se integra à empresa apenas com sua força física, dependendo das determinações do empregador no que diziam respeito à “forma, qualidade, quantidade e tempo de trabalho”, sendo, por isso, é demasiadamente limitado.²⁵¹

No Brasil, cuja cultura é conhecidamente preconceituosa quanto ao trabalho manual, cabe trazer a lição de Villatore e Santos, que referem que a distinção entre o trabalho físico e o intelectual traz a falsa compreensão de que este último detém espaço de liberdade e, por conseguinte, menos subordinação.²⁵² Nesse passo, a subordinação técnica decorre da noção de que o empregado trabalha sob a direção e orientação técnica do empregador, sendo que este último domina o processo produtivo e sua funcionalidade, condição que não seria dada ao empregado.²⁵³ Na prática, a subordinação hierárquica se desenvolve com o empregador estabelecendo a forma de trabalho e os meios com os quais o empregado deve desempenhar suas atividades.²⁵⁴

Alice Monteiro de Barros²⁵⁵ atribui o critério da subordinação técnica à Sociedade de Estudos Legislativos da França e ressalva, todavia, que se trata de apenas um dos aspectos da subordinação a qual está sujeito o trabalhador. Corroborando essa lição, Gomes e Gottshalk lecionam que a subordinação técnica é apenas o “ponto de partida das medidas regulamentares do contrato de trabalho.”²⁵⁶

²⁵¹ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. A subordinação jurídica no Direito do Trabalho. *In: Enciclopédia jurídica da PUC-SP*. CAMPILONGO, Celso Fernandes; GONZAGA, Alvaro de Azevedo; FREIRE, André Luiz (coords.). Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. MANUS, Pedro Paulo Teixeira; GITELMAN, Suely (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/374/edicao-1/a-subordinacao-juridica-no-direito-do-trabalho>. Acesso em 1º out. 2020.

²⁵² VILLATORE, Marco Antônio; SANTOS, José Aparecido. Trabalho e corpo: sujeição do trabalhador e privacidade. *In: Anais do CONPEDI*. p. 5219. Disponível em: http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/salvador/marco_antonio_villatore.pdf. Acesso em: 1º out. 2020.

²⁵³ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. A subordinação jurídica no Direito do Trabalho. *In: Enciclopédia jurídica da PUC-SP*. CAMPILONGO, Celso Fernandes; GONZAGA, Alvaro de Azevedo; FREIRE, André Luiz (coords.). Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. MANUS, Pedro Paulo Teixeira; GITELMAN, Suely (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/374/edicao-1/a-subordinacao-juridica-no-direito-do-trabalho>. Acesso em 1º out. 2020.

²⁵⁴ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elton. **Curso de direito do trabalho**. 3a. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1968. p. 132-133.

²⁵⁵ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 3a. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2007. p. 259.

²⁵⁶ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elton. **Curso de direito do trabalho**. 3a. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1968. p. 132.

As limitações desse conceito em pouco tempo foram percebidas, ainda no período fordista-taylorista, na medida em que trabalhadores qualificados foram gradualmente sendo contratados e, embora distintos de trabalhadores meramente *braçais*, ou seja, aqueles cujas tarefas eram meramente mecânicas e repetitivas, ainda assim faziam jus à proteção legal trabalhista.²⁵⁷

Em verdade, na formação da doutrina juslaboralista o trabalho intelectual não recebia proteção legal, porquanto esta era destinada majoritariamente ao empregado fabril, o qual vendia sua força de trabalho.²⁵⁸ O trabalhador intelectual, por não vender força de trabalho, mas sim um produto especializado e equiparado à mercadoria, era tratado como trabalhador autônomo.

A inserção do trabalho técnico como objeto de proteção pelo Direito do Trabalho ocorre a partir da percepção de que “a colocação da ciência como força produtiva” tornou trabalhadores intelectuais inseridos na produção empresarial, conforme o conceito de subordinação objetiva, bem como economicamente dependentes.²⁵⁹

Se num primeiro momento a doutrina juslaboral avançava e exigia o reconhecimento da subordinação técnica como critério para reconhecimento de direitos e garantias aos trabalhadores especializados, hoje essa pretensão está defasada. Ora, a rapidez com que avança a tecnologia exige constante aprimoramento ao empregado, de modo que não raro é possível afirmar que “o empregador é quem se tornou dependente de prepostos profissionalmente preparados.”²⁶⁰

Exemplo disso são as relações de emprego que envolvem apurado desempenho de atividades técnicas, como é o caso dos advogados, cuja legislação

²⁵⁷ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. A subordinação jurídica no Direito do Trabalho. *In: Enciclopédia jurídica da PUC-SP*. CAMPILONGO, Celso Fernandes; GONZAGA, Alvaro de Azevedo; FREIRE, André Luiz (coords.). Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. MANUS, Pedro Paulo Teixeira; GITELMAN, Suely (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/374/edicao-1/a-subordinacao-juridica-no-direito-do-trabalho>. Acesso em 1º out. 2020.

²⁵⁸ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de emprego, dependência econômica & subordinação jurídica**: critérios de identificação do vínculo empregatício. Curitiba: Juruá, 2014. p. 49.

²⁵⁹ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de emprego, dependência econômica & subordinação jurídica**: critérios de identificação do vínculo empregatício. Curitiba: Juruá, 2014. p. 49.

²⁶⁰ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de direito material de trabalho**. São Paulo: LTr, 2007. p. 127.

pertinente refere que “A relação de emprego, na qualidade de advogado, não retira a isenção técnica nem reduz a independência profissional inerentes à advocacia.”²⁶¹

Por isso a crítica de Delgado, que assevera que o empregador controla e adquire a tecnologia “mediante instrumentos jurídicos, sem necessidade de seu preciso descortinamento intelectual acerca do objeto controlado.”²⁶² Nesse sentido, a jurisprudência do TST assim tem referido:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. 1. NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Não se divisa nulidade do acórdão regional por negativa de prestação jurisdicional quando o julgador se manifesta, com fundamentos jurídicos pertinentes, a respeito das questões invocadas pela parte. A mera objeção aos interesses da parte não dá azo à arguição de nulidade do julgado. Não se caracteriza, nesse contexto, hipótese de prestação jurisdicional incompleta. Incólumes os arts. 93, IX, da CF, 832 da CLT e 489 do CPC. 2. VÍNCULO DE EMPREGO. Segundo o Tribunal de origem, a prova produzida evidenciou que a reclamante não exercia funções tipicamente bancárias e que havia apenas subordinação técnica entre a autora e o Banco, relacionada a questões do trabalho desenvolvido, não existindo subordinação jurídica. Assim, a conclusão do Regional, da forma como posta, não implica em violação dos arts. 3º, 9º e 224 da CLT ou em contrariedade à Sumula nº 331, III, do TST. Agravo de instrumento conhecido e não provido" (AIRR-1002131-13.2015.5.02.0716, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 13/12/2019).²⁶³

Como se vê, a subordinação técnica pode existir em algumas espécies de relações de emprego, notadamente aquelas nas quais há pouca intervenção intelectual do trabalhador, porém não serve como critério para definir corretamente o conceito que melhor se amolda ao trabalho subordinado.

3.2.2 Subordinação hierárquica

A ideia da subordinação hierárquica como elemento definidor do contrato de trabalho decorre da compreensão de que é o poder de comando do empregador que estabelece os traços dessa relação²⁶⁴. Tal poder, entretanto, não é ilimitado, na medida em que a relação de emprego não é senhorial, pois, esbarrando nos limites

²⁶¹ BRASIL. **Lei nº 8.096**, de 4 de julho de 1994. Dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). Art. 18.

²⁶² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10a. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 293.

²⁶³ BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/6a9274320a8f1fb8c1eb6b71d06fe9b7>. Acesso em: 29 dez. 2020.

²⁶⁴ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 3a. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1968. p. 129.

do contrato e, para além dele, na lei e nos princípios do Direito, dentre eles o da boa-fé.²⁶⁵

A hierarquia é crucial ao funcionamento empresarial e, por isso, empregador e empregado são posicionados nos campos extremos de dirigente e dirigido.²⁶⁶ Não por acaso a doutrina preceitua que “Antes de qualquer consideração jurídica, do ponto de vista sociológico e político (isto é, de política social), relação de trabalho constitui modalidade de relação de poder.”²⁶⁷

Essa relação de hierarquia se trata de uma prerrogativa assegurada ao empregador pela ordem jurídica que se trata do “poder deferido ao empregador no âmbito da relação de emprego consistente num conjunto de atribuições com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento”.²⁶⁸

A subordinação hierárquica, ou poder hierárquico, se desdobra em poder diretivo, que diz com a prerrogativa do empregador em estabelecer a formatação do negócio, técnica e administrativamente, assim como suas formas de controle; poder regulamentar, que cristaliza o poder de estabelecer regras gerais para a perfectibilização dos interesses da empresa; poder fiscalizatório, que se traduz na prerrogativa do empregador em observar e acompanhar o cumprimento do trabalho que lhe é prestado e; poder disciplinar, relacionado ao poder do empregador em sancionar os empregados que descumprirem ordens e orientações decorrentes do poder hierárquico.²⁶⁹

Com a evolução tecnológica, entretanto, poder diretivo assume novas formas em face da maior autonomia que possui o trabalhador, cujo trabalho se torna mais técnico. As decisões passam a ser coordenadas, com responsabilidades divididas de modo horizontal, com análise de parâmetros de rendimento e resultados.²⁷⁰

²⁶⁵ ENGEL, José Ricardo. **O jus variandi no contrato individual de trabalho**: estudo teórico-crítico em face de princípios gerais do direito aplicáveis ao direito do trabalho. São Paulo, LTr, 2003. p. 83-88.

²⁶⁶ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de direito material de trabalho**. São Paulo: LTr, 2007. p. 128.

²⁶⁷ ROMITA, Arion Sayão. A crise do critério da subordinação jurídica: necessidade de proteção a trabalhadores autônomos e parassubordinados. In: **Revista de direito do trabalho**. vol. 117/2005, p. 37-59, jan-mar, 2005. p. 38.

²⁶⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10.ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 616.

²⁶⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10.ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 618-620.

²⁷⁰ ALBELA, Alfonso de Los Pérez Heróz. *La frontera entre el trabajo subordinado y el trabajo independiente*. In: VILLALOBOS, Patricia Kurkzyn; HERNÁNDEZ, Carlos Alberto Puig (coord.). **Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Bozano**. Cidade do México: UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2016. p. 403. ISBN 9703207332. Livro eletrônico. Disponível

Embora a subordinação hierárquica exista em determinadas formas de relação de emprego, definitivamente não é essa a que melhor define a relação de emprego. Em primeiro lugar porque, como visto em relação à subordinação técnica, as formas de trabalho que envolvem tarefas mais intelectualizadas prescindem de mandamentos patronais técnicos e, conseqüentemente, hierárquicos.

Em segundo lugar, entender-se que a sujeição do contratado a ordens ou determinações do contratante ensejaria demasiada insegurança jurídica, pois, em termos gerais, toda a espécie de contrato estabelece obrigações entre as partes.”²⁷¹ Veja-se, a título ilustrativo, o mandato, nos termos do art. 668 do Código Civil.²⁷²

Compreender-se que a subordinação hierárquica caracteriza a relação de emprego, portanto, significa admitir que qualquer contrato pode ser reconhecido como de emprego, o que se mostra inapropriado. Nesse aspecto, Estêvão Mallet refere:

Na verdade, a subordinação própria do contrato de trabalho é mais do que a necessidade de o trabalhador seguir certas regras na prestação do serviço, ainda quando impostas pelo beneficiário do trabalho, titular do empreendimento. Compreende a prerrogativa, de que se investe o tomador de serviço, em decorrência da relação de emprego, de modular, a cada passo ou quando queira, segundo as conveniências do negócio – observados, é óbvio, os limites legais e contratuais próprios –, a atividade exercida pelo trabalhador, determinando o trabalho a ser feito, a forma, o local e o momento de sua realização, bem como fiscalizando, durante a prestação de serviço, o cumprimento das ordens dadas e, quando pertinente, sancionando o descumprimento delas.²⁷³

Nunca é demais ilustrar, nessa hipótese, diante de simples prestação de serviço autônomo, por exemplo, no qual há “parâmetros mínimos de comportamento emergentes do liame obrigacional”²⁷⁴ seria válido pressupor o ajuste contratual elaborado mediante fraude à legislação trabalhista. Daí, reitera-se, a insegurança jurídica e a inaptidão do conceito como definidor da relação de emprego.

em: <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/1090-estudios-juridicos-en-homenaje-al-doctor-nestor-de-buen-lozano>. Acesso em 27 set. 2020.

²⁷¹ MALLET, Estêvão. A subordinação como elemento do contrato de trabalho. *In: Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo*. v. 106/107, jan./dez. 2011/2012. p. 222. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67944>. Acesso em: 14 set. 2020.

²⁷² **Art. 668.** O mandatário é obrigado a dar contas de sua gerência ao mandante, transferindo-lhe as vantagens provenientes do mandato, por qualquer título que seja.

²⁷³ MALLET, Estêvão. A subordinação como elemento do contrato de trabalho. *In: Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo*. v. 106/107, jan./dez. 2011/2012. p. 226. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67944>. Acesso em: 14 set. 2020.

²⁷⁴ MALLET, Estêvão. A subordinação como elemento do contrato de trabalho. *In: Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo*. v. 106/107, jan./dez. 2011/2012. p. 222. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67944>. Acesso em: 14 set. 2020.

3.2.3 Subordinação econômica

A noção de subordinação econômica fundamenta-se na “circunstância de que o empregado necessita do trabalho e do correspondente salário para sobreviver.”²⁷⁵ Assim como as demais dimensões da subordinação vistas anteriormente, a ideia de subordinação econômica é igualmente defasada.

A subordinação econômica nem mesmo pode ser considerada como apenas um dos aspectos ou desdobramentos da subordinação jurídica, de modo geral, porquanto nem sempre se cristaliza com a formação do contrato de emprego. Exemplo disso são os magistrados que, em razão da previsão do art. 95, parágrafo único, I, da CF/88, podem firmar contrato de trabalho para atuar no magistério.²⁷⁶ O contrato de trabalho, nesse caso, não impõe dependência econômica do magistrado em face de seu empregador.

Mesmo em se tratando de trabalhador que exerça uma única atividade, é perfeitamente admissível que um empregado seja mais rico ou economicamente mais poderoso que seu empregador, sem que isso dê qualquer contorno ao contrato de emprego.²⁷⁷

Diante disso, Estêvão Mallet refere que “A subordinação própria do contrato de trabalho não é, vale a pena realçar logo de início, a simples dependência econômica do trabalhador”.²⁷⁸ De fato, se prevalente o critério da dependência econômica, o simples fato de um trabalhador firmar dois contratos de emprego concomitantes, aquele que resultasse na menor contraprestação remuneratória teria sua natureza empregatícia prejudicada.

Além das incongruências acima abordadas, o critério da subordinação econômica não é aceito no âmbito do Direito do Trabalho porque se funda no exame

²⁷⁵ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 3a. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2007. p. 259.

²⁷⁶ Art. 95. Os juízes gozam das seguintes garantias:
Parágrafo único. Aos juízes é vedado:
[...];

I - exercer, ainda que em disponibilidade, outro cargo ou função, salvo uma de magistério.

²⁷⁷ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Comentários à consolidação das leis do trabalho e à legislação complementar**. Vol. I. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1960. p. 15.

²⁷⁸ MALLET, Estêvão. A subordinação como elemento do contrato de trabalho. *In: Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo*. v. 106/107, jan./dez. 2011/2012. p. 220. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67944>. Acesso em: 14 set. 2020.

de circunstâncias meramente fáticas, mas não jurídicas.²⁷⁹ Quanto a esse aspecto, vale referir a ponderação de Oliveira, que atribui à doutrina trabalhista um *fetichismo* na busca de uma teoria pura, isto é, unicamente jurídica para a definição de subordinação, rejeitando critérios transdisciplinares, como é o caso da subordinação econômica, que enseja a análise de circunstâncias fáticas e não apenas jurídicas.²⁸⁰

Como quer que seja, consoante visto acima, prevalece o entendimento de que a subordinação econômica não se trata de critério válido para melhor definir a relação de trabalho. Aliás, o § 3º do art. 443 da CLT²⁸¹, acrescido pela Lei nº 13.467/2019, ao estabelecer a relação de emprego em que ocorre alternância imprecisa de convocações para o trabalho e, por isso, também a incerteza de pagamentos mensal de salário, derruba definitivamente a tese de que a subordinação se baseia em critérios econômicos.

3.2.4 Subordinação social

A subordinação social decorre de uma duplicidade de critérios: o técnico e o econômico.²⁸² Ora, mantendo-se os mesmos equívocos verificados nos dois conceitos anteriores, que são a ideia de que o empregado está sujeito ao empregado não apenas em razão do salário que recebe, mas também por não possuir o conhecimento técnico que necessita para trabalhar, tal classificação da subordinação se mostra duplamente equivocada.

Some-se a isso o preconceito doutrinário quanto à subordinação econômica, que vem a compor a subordinação social, configura-se como um elemento de fato e pré-jurídico, como consequência direta da inferioridade financeira ou material do

²⁷⁹ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elton. **Curso de direito do trabalho**. 3a. ed. Rio de Janeiro: Forense. p. 131.

²⁸⁰ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de emprego, dependência econômica & subordinação jurídica**: critérios de identificação do vínculo empregatício. Curitiba: Juruá, 2014. p. 94-95.

²⁸¹ Art. 443. [...].

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

²⁸² BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 3a. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2007. p. 259.

trabalhador, que não detêm todos os meios necessários para produzir.²⁸³ Assim, por se tratar de critério fático, em vez de jurídico, o Direito do Trabalho entende pela inaplicabilidade do referido conceito.

Tampouco pode-se alegar que a subordinação social decorra de ausência de poder negocial do empregado, que supostamente não teria meios de ajustar o contrato em paridade de armas com o empregador.²⁸⁴ Contrariando essa ideia, Estêvão Mallet aponta a hipótese da contratação de profissionais de grande prestígio, como é o caso de alguns desportistas, que muitas vezes impõem condições contratuais ao empregador, sob pena de não firmarem o contrato.²⁸⁵

Entende-se, contudo, que o exemplo antes referido se trata de exceção, equiparável a hipóteses remotíssimas ou, ainda assim guardadas as proporções, à situação econômica de pleno emprego²⁸⁶, na qual há equilíbrio entre a oferta de emprego e a demanda de trabalho. Destarte, não se pode tomar a exceção como regra.

Aliás, o comum em economias em desenvolvimento, como o Brasil, por exemplo, é a manutenção de índices consideráveis de desemprego²⁸⁷, o que induz o trabalhador a aceitar o trabalho nos moldes estabelecidos pela empresa, sob pena de não obter colocação no mercado de trabalho.

Gize-se, por cautela, não se está atribuindo ao empregador nenhuma postura maliciosa na contratação, mas apenas certo limite de vantagem no ajuste contratual que, em regra, não socorre ao empregado na mesma proporção.

Por envolver interesses algumas vezes contraditórios, no cumprimento do contrato as relações de trabalho possuem um *equilíbrio instável*, porquanto se

²⁸³ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elton. **Curso de direito do trabalho**. 3a. ed. Rio de Janeiro: Forense. p. 135.

²⁸⁴ MALLET, Estêvão. A subordinação como elemento do contrato de trabalho. *In: Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo*. v. 106/107, jan./dez. 2011/2012. p. 220-221. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67944>. Acesso em: 14 set. 2020.

²⁸⁵ MALLET, Estêvão. A subordinação como elemento do contrato de trabalho. *In: Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo*. v. 106/107, jan./dez. 2011/2012. p. 221. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67944>. Acesso em: 14 set. 2020.

²⁸⁶ MATTOS, Fernando Augusto Mansor de; LIMA, Sergiany da Silva. Apontamentos para o debate sobre o pleno emprego no Brasil. **Economia e sociedade**, Campinas, v. 24, n. 2, p. 293-328. Ago. 2015. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-06182015000200293&lng=en&nrm=iso. Acesso em 15 out. 2020. <https://doi.org/10.1590/1982-3533.2015v24n2art3>.

²⁸⁷ **IBGE**. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?t=series-historicas>. Acesso em: 15 out. 2020.

estruturam entre a cooperação e o conflito, simultaneamente, existente entre contratante e contratado.²⁸⁸ Todavia, no momento do ajuste contratual, pressupõe-se a inexistência desse equilíbrio, tanto que a doutrina orienta para, na dúvida, o princípio da igualdade formal não vigorar no Direito do Trabalho.²⁸⁹

Isso porque, em regra, a formação da relação de emprego se dá com o empregado em estado de necessidade, conforme o conceito de lesão.²⁹⁰ Da mesma forma, daí decorre a compreensão de que as alterações lesivas do contrato de trabalho são nulas, mesmo com a concordância do empregado, nos moldes do art. 468 da CLT.

De outra banda, mesmo num patamar organizacional do trabalho no qual a crescente evolução tecnológica assegura ao trabalhador o acesso aos processos decisórios dentro da empresa, com viés emancipatório²⁹¹, ainda assim não se verifica a adequação do conceito de subordinação social como definidor da relação de emprego, pois, os avanços referidos se tratam da adaptação da subordinação jurídica, que relega a atuação no âmbito disciplinar, passando a focar na eficiência e no desempenho do trabalhador.²⁹²

Com efeito, a relação de trabalho subordinado é uma relação contratual, porém entabulada sob o império da necessidade, pois a vontade do empregado, como sói ocorrer nesse tipo de contrato, “não influi na escolha do tipo de contrato conveniente à sua situação e muito pouco influi na escolha das condições do ajuste”.²⁹³ Cabe frisar, no entanto, que nem mesmo o empregador detém toda a liberdade esperada, mas, ainda assim, detém mais liberdade que o empregado.²⁹⁴

Destarte, entende-se pela inaplicabilidade do critério da subordinação social.

²⁸⁸ LIEDKE, Elida Rubini. Relações de trabalho. In CATTANI, Antonio David. (org.). **Trabalho e tecnologia**: dicionário crítico. 2a ed. Petrópolis: Vozes, 1997. p. 206.

²⁸⁹ BELMONTE, Alexandre Agra. **Instituições civis no direito do trabalho**: curso de direito civil aplicado ao direito do trabalho. Rio de Janeiro: Renovar, 2004. p. 127.

²⁹⁰ LOZANO, Nestor De Buen. *Clases de contrato de trabajo*. In: LOZANO, Néstor de Buen; VALENZUELA, Emilio Morgado. (coord.). **Instituciones de derecho el trabajo y de la seguridad social**. Cidade do México: Universidad Nacional Autónoma de México, 1997. p. 316.

²⁹¹ ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. Novo Conceito de Proteção - Direitos Humanos no Trabalho. ANIMA: **Revista Eletrônica do Curso de Direito das Faculdades OPET**. Curitiba PR - Brasil. Ano IV, no 9, jan/jun 2013. ISSN 2175-7119. p. 129.

²⁹² HAN, Byung-Chul. **Psicopolítica**: o neoliberalismo e as novas técnicas de poder. Trad. Maurício Liesen. Belo Horizonte: Âyiné, 2018. p. 46.

²⁹³ GENRO, Tarso Fernando. **Introdução à crítica do direito do trabalho**. Porto Alegre: L&PM, 1979. p. 76.

²⁹⁴ GENRO, Tarso Fernando. **Introdução à crítica do direito do trabalho**. Porto Alegre: L&PM, 1979. p. 76.

3.2.5 Subordinação moral

O conceito de subordinação moral pressupõe a justaposição da subordinação jurídica com a dependência econômica.²⁹⁵ Embora se saibam quais os fundamentos da subordinação econômica, como visto acima, a soma dos critérios a fundamentar a subordinação moral é demasiadamente imprecisa e nem sempre guarda relação com a realidade do contrato de trabalho²⁹⁶.

Para parte da doutrina²⁹⁷, a ideia de subordinação moral se trata de extravagância, pois estaria originada no dever do empregado em contribuir para a finalidade da empresa como lealdade e esforço.

Diverge-se de tal posicionamento, ao menos em parte, porque o dever de contribuir para os fins da empresa não se trata de extravagância, mas de um dever imanente do contrato de trabalho. Com efeito, à luz do princípio da boa-fé nos contratos, é dever do empregado envidar esforços para auxiliar no bom desenvolvimento do empreendimento, “praticando todos os atos que contribuam para o regular andamento da empresa.”²⁹⁸

Por outro lado, o dever acima referido não se confunde com a subordinação em si, pois é uma consequência não apenas do contrato de emprego, mas de qualquer contratação, eis que cria obrigações entre as partes, que devem agir com boa-fé. Aliás, essa é a previsão do art. 422 do Código Civil.²⁹⁹

O que se constata, isso sim, é que no contrato de emprego a subordinação jurídica interna não pressupõe subordinação social, podendo, ainda, ocorrer o inverso.³⁰⁰ Pode-se exemplificar o caso de uma empresa recentemente constituída que contrata empregados com *expertise* e renome na atividade-fim para obter melhor

²⁹⁵ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elton. **Curso de direito do trabalho**. 3a. ed. Rio de Janeiro: Forense, p. 135.

²⁹⁶ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de direito material de trabalho**. São Paulo: LTr, 2007. p. 127.

²⁹⁷ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de direito material de trabalho**. São Paulo: LTr, 2007. p. 127.

²⁹⁸ ENGEL, José Ricardo. **O *jus variandi* no contrato individual de trabalho**: estudo teórico-crítico em face de princípios gerais do direito aplicáveis ao direito do trabalho. São Paulo, LTr, 2003. p. 88.

²⁹⁹ Art. 422. Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.

³⁰⁰ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de direito material de trabalho**. São Paulo: LTr, 2007. p. 127.

desempenho e lucratividade. Desse modo, resta inviável adotar-se a subordinação social como critério definidor da relação de emprego, pois, como visto na hipótese acima, não raro as empresas é que buscam e contratam trabalhadores com reconhecimento social.

Portanto, chega-se à classificação distintiva da subordinação que mais se adequa ao critério do Direito do Trabalho pátrio, qual seja, a subordinação jurídica.

3.2.6 Subordinação jurídica

A subordinação jurídica diz com a condição de sujeição do empregado em face do empregador, embora essa sujeição nem sempre ocorra de forma constante e ininterrupta. Em outras palavras, não se impõe, para sua caracterização, que o empregado preste serviços sob supervisão ou vigilância técnica.³⁰¹

Em verdade, o que importa para a caracterização da subordinação jurídica é a mera possibilidade do empregador dar ordens ao empregado, assim como dirigir-lhe o trabalho e fiscalizá-lo.³⁰² Veja-se, nesse sentido

*Para concluir, queremos resaltar que la subordinación conlleva un poder jurídico. Por tratarse de un poder, su ejercicio nos es obligatorio para quien lo ostenta. El empleador puede decidir si lo ejerce o no y en qué grado, según las necesidades de la empresa y la diversidad de trabajadores.*³⁰³

Nos primórdios do Direito do Trabalho, a subordinação jurídica “não significava o descredenciamento da noção de dependência econômica”³⁰⁴, tanto que na primeira metade do séc. XX ambos os conceitos eram tidos como equivalentes. A dependência pessoal, no entanto, também pode ocorrer em trabalhos autônomos, o que exigiu da

³⁰¹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 3a. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2007. p. 260.

³⁰² BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 3a. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2007. p. 260.

³⁰³ MUJICA, Javier Neves. **Introducción al derecho del trabajo**. 4a. ed. Lima: Fondo Editorial, 2018. p. 37.

³⁰⁴ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de emprego, dependência econômica & subordinação jurídica: critérios de identificação do vínculo empregatício**. Curitiba: Juruá, 2014. p. 37.

doutrina maior aprofundamento.³⁰⁵ Rememore-se, o conceito clássico de subordinação decorre da “concretização de uma situação de dependência pessoal.”³⁰⁶

Em razão da prevalência do viés de subordinação como sujeição decorrente do poder hierárquico, a doutrina descartou a aspecto da dependência econômica e da apropriação do trabalho alheio, especialmente porque a compreensão de *dependência* era tido como demasiadamente vago.³⁰⁷ Diante disso, a subordinação jurídica passou a ocupar o lugar destinado à dependência.

Numa análise mais ampla e crítica, a subordinação jurídica se apresenta como a expressão de um poder e, como decorrência do exercício deste poder, o trabalhador não detém a titularidade dos bens que produz.³⁰⁸

A subordinação jurídica possui um aspecto ativo, que é o poder de comando do empregador, e outro aspecto passivo, que é o dever de obediência do empregado.³⁰⁹ Sendo característica de um contrato sinalagmático, a subordinação procede de uma “sucessão de *atos-fatos-trabalho-por-conta-alheia*”³¹⁰, deduzindo-se a partir da posição ou disposição das partes que compõem o negócio. A subordinação, assim, não é um estado de fato, mas de direito, a partir do qual nascem direitos do empregador.³¹¹

Os desdobramentos desses deveres comumente confundem o estudioso mais apressado, que supõe ser, a subordinação jurídica, o mesmo que subordinação no sentido social mais amplo. Consoante esclarece Vilhena, “O poder diretivo não se detém [...] apenas no comando, na coordenação”, mas sim a “todos os atos de previsão que, sobre o trabalho de outrem, impliquem em garantia dos meios de

³⁰⁵ ANDRADE, Tatiana Guimarães Ferraz. **As novas faces da subordinação e os impactos para o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2014. P. 47.

³⁰⁶ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de emprego, dependência econômica & subordinação jurídica**: critérios de identificação do vínculo empregatício. Curitiba: Juruá, 2014. p. 38.

³⁰⁷ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de emprego, dependência econômica & subordinação jurídica**: critérios de identificação do vínculo empregatício. Curitiba: Juruá, 2014. p. 38.

³⁰⁸ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de emprego, dependência econômica & subordinação jurídica**: critérios de identificação do vínculo empregatício. Curitiba: Juruá, 2014. p. 39.

³⁰⁹ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elton. **Curso de direito do trabalho**. 3a. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1968. p. 128.

³¹⁰ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego**: estrutura legal e pressupostos. 3a. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 518.

³¹¹ ANDRADE, Tatiana Guimarães Ferraz. **As novas faces da subordinação e os impactos para o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2014. p. 53.

manter-se a regular atividade do processo produtivo ou de troca de bens e serviços.”³¹²

No que tange à sua configuração, vale remeter às ponderações quanto à subordinação econômica, moral e social que, como visto, embora sejam rechaçadas pela doutrina porque contêm elementos fáticos e não jurídicos, aqui o Direito do Trabalho aprimorou a conceituação. Assim, admite-se a reunião de elementos que compõem suporte fático, pois somente assim se justifica que o poder de fato se converta em poder jurídico.³¹³

Também o direito estrangeiro assim reconhece:

*Pero, además, ese poder es jurídico. Interesa para configurarlo la ubicación de una de las partes de la relación laboral frente a la otra, no la situación socioeconómica ni la preparación técnica de aquellas. Así, el trabajador está subordinado porque le cede al empleador la atribución de organizar y encaminar su prestación, al margen de que necesito o no de la remuneración que percibe para subsistir o de su nivel de calificación.*³¹⁴

Atualmente as elucubrações e eventuais preconceitos quanto aos critérios fáticos perderam relevância, na medida que se encerram por definir certas condições fundamentais do contrato. Veja-se, por exemplo, que o lugar da prestação de trabalho e a existência de hierarquia perderam a posição de critérios-paradigma para a aferição da existência de subordinação, em decorrência da descentralização do trabalho, que ocorre no sistema pós-fordista.³¹⁵

A subordinação jurídica é definida a partir de três dimensões distintas: a subjetiva, a objetiva e a estrutural, como apontado a seguir.

A subordinação jurídica subjetiva está vinculada ao sujeito que presta serviços, ou seja, deriva do comprometimento do trabalhador em cumprir os comandos empresariais pertinentes à prestação do serviço ao qual se comprometeu.³¹⁶ Também é uma forma de controle da “submissão volitiva” do empregado.³¹⁷ Por essa razão

³¹² VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e pressupostos**. 3a. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 259.

³¹³ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e pressupostos**. 3a. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 517.

³¹⁴ MUJICA, Javier Neves. **Introducción al derecho del trabajo**. 4a. ed. Lima: Fondo Editorial, 2018. p. 36-37.

³¹⁵ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de emprego, dependência econômica & subordinação jurídica: critérios de identificação do vínculo empregatício**. Curitiba: Juruá, 2014. p. 93.

³¹⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10.ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 293.

³¹⁷ ANDRADE, Tatiana Guimarães Ferraz. **As novas faces da subordinação e os impactos para o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2014. p. 54.

também é chamada de subordinação clássica, já que originariamente substituiu o trabalho servil, historicamente predominante e que ainda hoje se destaca nas relações de emprego.³¹⁸

Por dizer respeito à sujeição do empregado às ordens e ao sistema disciplinar do empregador, diz-se da subordinação jurídica subjetiva como subordinação *forte*.³¹⁹

Já a concepção objetivista da subordinação jurídica rechaça a mera relação hierárquica para fundamentar a subordinação do empregado. Nesse diapasão, a subordinação jurídica objetiva decorre da

[...] integração da atividade do trabalhador na organização da empresa mediante vínculo contratualmente estabelecido, em virtude do qual o empregado aceita a determinação, pelo empregador, das modalidades de prestação de trabalho.³²⁰

Dizendo de outro modo, a subordinação objetiva diz respeito à inserção do trabalhador no sistema de produção alheia, na medida em que não dispõe do “domínio dos fatores de produção”.³²¹ Daí que, a partir dessa noção, a subordinação vincula-se ao objeto do contrato de trabalho, desvinculando-se dos sujeitos nela envolvidos.

A compreensão acima retira o protagonismo da pessoa do trabalhador como critério para a aferição da existência de subordinação, elevando a tal condição a integração da “atividade/trabalho (força de trabalho) na empresa.”³²² É a partir da criação do critério objetivo para a aferição da subordinação que o trabalho prestado se dissocia do trabalhador.³²³

Entretanto, há autores como Delgado³²⁴, por exemplo, que apontam fragilidade na concepção objetiva da subordinação jurídica em razão da incapacidade de abranger os empregados que executam tarefas intelectuais, assim como os altos empregados. Por outro lado, a compreensão de validade integral da subordinação

³¹⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10.ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 293.

³¹⁹ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de emprego, dependência econômica & subordinação jurídica**: critérios de identificação do vínculo empregatício. Curitiba: Juruá, 2014. p. 38.

³²⁰ ROMITA, Arion Sayão. **A subordinação no contrato de trabalho**. São Paulo: LTr, 1979. p. 82.

³²¹ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de emprego, dependência econômica & subordinação jurídica**: critérios de identificação do vínculo empregatício. Curitiba: Juruá, 2014. p. 38-39.

³²² OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de emprego, dependência econômica & subordinação jurídica**: critérios de identificação do vínculo empregatício. Curitiba: Juruá, 2014. p. 36.

³²³ VILLATORE, Marco Antônio; SANTOS, José Aparecido. Trabalho e corpo: sujeição do trabalhador e privacidade. *In: Anais do CONPEDI. Complementar*. p. 5216.

³²⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10.ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 293.

objetiva pode justificar que se considerem empregados eventuais trabalhadores autônomos.³²⁵

De todo modo, o conceito de subordinação objetiva não foi amplamente adotado pela doutrina e jurisprudência, pois autoriza a considerar uma enorme gama de trabalhadores como se subordinados fossem, o que muitas vezes não condiz com a realidade.³²⁶

Cabe referir que nunca houve uma concepção unitária da subordinação, embora exista um conceito majoritário que atualmente está em crise.³²⁷ De todo modo, é a subordinação jurídica subjetiva a que prevalece pela doutrina e jurisprudência, consoante visto acima.

3.2.7 Parassubordinação

A parassubordinação é oriunda do Direito italiano, criada com o fito de superar a dualidade *autonomia-subordinação* no âmbito das relações laborais, em razão da incapacidade de amparo juslaboral a todas as formas de prestação de trabalho.³²⁸ Trata-se de alteração legal inserida no Código de Processo Civil italiano em 1973³²⁹, que atribuiu ao empregador o ônus de provar a existência da relação autônoma nos casos de uma prestação de serviços mediante *colaboração coordenada e continuada*, prevalentemente pessoal, ainda que de caráter não subordinado.

O trabalho parassubordinado, assim, é uma espécie de desdobramento da subordinação objetiva. Explica-se: trata-se da hipótese na qual trabalhadores, embora atuem fora da organização formal da empresa, assim o fazem em razão do processo de externalização propositalmente estabelecido pela organização empresarial.³³⁰

³²⁵ ANDRADE, Tatiana Guimarães Ferraz. **As novas faces da subordinação e os impactos para o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2014. p. 58.

³²⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10.ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 667.

³²⁷ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de emprego, dependência econômica & subordinação jurídica**: critérios de identificação do vínculo empregatício. Curitiba: Juruá, 2014. p. 86.

³²⁸ ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. Novo Conceito de Proteção - Direitos Humanos no Trabalho. ANIMA: **Revista Eletrônica do Curso de Direito das Faculdades OPET**. Curitiba PR - Brasil. Ano IV, no 9, jan/jun 2013. ISSN 2175-7119. p. 128.

³²⁹ ITÁLIA. *Legge 11 agosto 1973, n. 533*. Disponível em: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1973-08-11;533!vig=>. Acesso em: 12 mar. 2021.

³³⁰ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de emprego, dependência econômica & subordinação jurídica**: critérios de identificação do vínculo empregatício. Curitiba: Juruá, 2014. p. 72.

Esses trabalhadores, cujos contratos são regidos pela legislação civil ou comercial, prestam serviços de forma autônoma, porém mediante colaboração continuada e coordenada com uma empresa principal e, além disso, em condições de inferioridade econômica.³³¹ Tratam-se de representantes comerciais, profissionais liberais, membros de cooperativas de trabalho e corretores de imóveis, por exemplo.

Robortella cita que a fim de superar o anacronismo da dualidade *subordinado vs. autônomo*, criou-se a expressão trabalhador parassubordinado, correspondente a *coordinated freelance worker, employee-like person, quasi self-employed worker* ou trabalhador autônomo economicamente dependente.³³² Segundo o aludido autor, na Itália se admite “o trabalho a projeto, para a realização de obra ou serviço determinado, em que o trabalhador fica sujeito a regime próprio, diverso da legislação trabalhista”³³³, mas com certas garantias que não socorrem os trabalhadores autônomos.

Diante das peculiaridades das condições nas quais figuram, constituem uma “periferia” de trabalhadores, tidos como juridicamente autônomos, embora dependentes do resultado do empreendimento patronal.³³⁴

Ao abordar o trabalho autônomo, Vilhena³³⁵ tangencia a parassubordinação e refere que, em certos casos, a despeito da *participação integrativa* do trabalho prestado e de certo grau de *colaboração* do trabalhador, a prestação se desenvolve com tal flexibilidade e poderes jurídicos que, ao fim e ao cabo, não se pode cogitar de trabalho subordinado.

Se trata, em verdade, de trabalho mediante coordenação. E coordenar, segundo esclarece Amauri Mascaro do Nascimento, significa “*ordenar junto*. Difere de

³³¹ URIARTE, Óscar Ermida; ÁLVAREZ, Óscar Hernández. *Crítica de la subordinación*. In: VILLALOBOS, Patricia Kurkzyn; HERNÁNDEZ, Carlos Alberto Puig (coord.). **Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Bozano**. Cidade do México: UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2016. p. 290. ISBN 9703207332. Livro eletrônico. Disponível em: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1090/16.pdf>. Acesso em 27 set. 2020.

³³² ROBOTELLA, Luiz Carlos Amorim. Novo Conceito de Proteção - Direitos Humanos no Trabalho. ANIMA: **Revista Eletrônica do Curso de Direito das Faculdades OPET**. Curitiba PR - Brasil. Ano IV, no 9, jan/jun 2013. ISSN 2175-7119. p. 128.

³³³ ROBOTELLA, Luiz Carlos Amorim. Novo Conceito de Proteção - Direitos Humanos no Trabalho. ANIMA: **Revista Eletrônica do Curso de Direito das Faculdades OPET**. Curitiba PR - Brasil. Ano IV, no 9, jan/jun 2013. ISSN 2175-7119. p. 128.

³³⁴ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de emprego, dependência econômica & subordinação jurídica: critérios de identificação do vínculo empregatício**. Curitiba: Juruá, 2014. p. 72.

³³⁵ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e pressupostos**. 3a. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 531.

subordinação, que é ordenar *unilateralmente*.³³⁶ Na coordenação, o controle do trabalho pelo tomador, ou seja, a heterodireção, ocorre sobre o resultado final da contraprestação e não durante a realização do trabalho.³³⁷

Os caracteres da parassubordinação são: a continuidade, cujo conceito é semelhante à ideia de não-eventualidade, ou seja, o trabalho deve ser prestado com certa frequência e habitualidade; a pessoalidade, conceito que já foi abordado anteriormente no presente trabalho; e a coordenação.³³⁸

Parte da doutrina³³⁹ compreende que a atuação mediante autonomia e dependência econômica, *ainda que parciais*, do trabalhador em face da organização empresarial que lhe toma os serviços, justifica amparo protetivo legal “não tanto rigoroso quanto o inerente ao Direito do Trabalho clássico, mas nem tão omissivo e liberal” quanto a legislação aplicável ao trabalhador autônomo. Nessa senda, a parassubordinação assume a função de fragilizar o caráter protetivo do Direito do Trabalho e, bem assim, maximizar o processo de mercantilização da força de trabalho humana.³⁴⁰

Em visão diversa, Robortella sustenta que o trabalho parassubordinado apresenta “modernas formas de produção”, ensejando menor desgaste físico e grau de subordinação, assim como maior participação do trabalhador, que atua com mais flexibilidade de horário, obtendo melhor qualidade de vida.³⁴¹

Diferentemente de ambas as lições acima apontadas, Murilo Carvalho Sampaio Oliveira sustenta que o trabalhador parassubordinado labora em sujeição ainda maior

³³⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. **Curso de direito do trabalho**. 26ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 574.

³³⁷ BIRGILITO, Marialaura. *El concepto de subordinación en Italia*. **Revista do tribunal do trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, v. 57, nº 87/88, jan/dez. 2013. p. 69.

³³⁸ ROMITA, Arion Sayão. A crise do critério da subordinação jurídica: necessidade de proteção a trabalhadores autônomos subordinados. **Revista de direito do trabalho**. vol. 117/2005. p. 37-59. jan-mar. 2005. p. 49.

³³⁹ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O direito do trabalho na contemporaneidade: clássicas funções e novos desafios. *In*: PAES LEME, Ana Carolina Reis; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação da mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: LTr, 2017. p. 24.

³⁴⁰ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O direito do trabalho na contemporaneidade: clássicas funções e novos desafios. *In*: PAES LEME, Ana Carolina Reis; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação da mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: LTr, 2017. p. 26.

³⁴¹ ROBORELLA, Luiz Carlos Amorim. Novo Conceito de Proteção - Direitos Humanos no Trabalho. ANIMA: **Revista Eletrônica do Curso de Direito das Faculdades OPET**. Curitiba PR - Brasil. Ano IV, no 9, jan/jun 2013. ISSN 2175-7119. p. 129.

do que os empregados de relações típicas de trabalho. Para o referido autor, a parassubordinação se trata de circunstância que rompe com o padrão fordista-taylorista de produção, pois não há hierarquia clara entre o trabalhador e o tomador.

Com base nessa concepção, embora o trabalhador detenha autonomia para prestar serviços e relativa autonomia quanto ao *modus facere*, isto é, em relação ao horário, local de trabalho e eventual a ajuda de terceiros, por outro lado sujeita-se e subordina-se ao tomador quanto aos padrões do que produz, como o objeto, qualidade, quantidade, matéria-prima e acessórios. Por isso, segundo Oliveira, ao contrário de limitar o Direito do Trabalho, a parassubordinação vem coroar o argumento de que a noção de subordinação, no Brasil, é insuficiente para nortear Direito e qualificar com maior efetividade o trabalho subordinado.³⁴²

Robortella, a seu turno, entende que “O acesso do trabalhador aos processos decisórios tem caráter emancipatório, tendente a criar verdadeira democracia industrial e a valorizar a cidadania no interior da empresa.”³⁴³

Com base nessa teoria, Oliveira sustenta que o surgimento da parassubordinação impõe a retomada da concepção mais ampla de subordinação, a partir de sua ligação com o critério da dependência.³⁴⁴ O mencionado autor refere que

[...] a substancial contribuição da parassubordinação é justamente fazer o resgate do conceito de dependência econômica como critério justificador da proteção trabalhista, demonstrando que o conceito de subordinação é insuficiente.³⁴⁵

A parassubordinação se trata, em resumo, da prestação de serviço autônomo com matizes de subordinação, em especial a coordenação, mas que não se confunde com o trabalho tipicamente subordinado.

³⁴² OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de emprego, dependência econômica & subordinação jurídica**: critérios de identificação do vínculo empregatício. Curitiba: Juruá, 2014. p. 73.

³⁴³ ROBOTELLA, Luiz Carlos Amorim. Novo Conceito de Proteção - Direitos Humanos no Trabalho. ANIMA: **Revista Eletrônica do Curso de Direito das Faculdades OPET**. Curitiba PR - Brasil. Ano IV, no 9, jan/jun 2013.

³⁴⁴ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de emprego, dependência econômica & subordinação jurídica**: critérios de identificação do vínculo empregatício. Curitiba: Juruá, 2014. p. 73.

³⁴⁵ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de emprego, dependência econômica & subordinação jurídica**: critérios de identificação do vínculo empregatício. Curitiba: Juruá, 2014. p. 73.

3.2.8 Parassubordinação vs. relação de emprego

Consoante visto no item anterior, a ausência da prestação de trabalho efetivamente subordinado, assim como a ausência de previsão legal nos moldes como estabelecido na Itália, afasta os trabalhadores parassubordinados do abrigo do Direito do Trabalho. Isso porque os critérios para reconhecimento do vínculo de emprego lhes são insubsistentes.³⁴⁶

Inobstante as pertinentes ponderações das correntes doutrinárias acima transcritas, no âmbito da jurisprudência tem prevalecido o entendimento de que o trabalho parassubordinado não faz jus às mesmas garantias asseguradas ao trabalho subordinado. Veja-se, como exemplo, as decisões prolatadas pelos TRTs da 1ª, 2ª e 4ª Regiões, respectivamente, que reconhecem o trabalho parassubordinado como aquele que se caracteriza pela prestação de serviço mediante coordenação e não subordinação, de modo a não fazer jus à proteção aplicável às relações de emprego:

TRABALHO PARASSUBORDINADO. VÍNCULO DE EMPREGO. NÃO CONFIGURAÇÃO. A natureza especializada dos serviços realizados pela autora autoriza o reconhecimento da regularidade da terceirização promovida pela segunda ré. Por outro lado, a tênue sujeição em que realizada a prestação dos serviços não autoriza, igualmente, o reconhecimento do liame empregatício entre as partes, porquanto típica do trabalho parassubordinado. Sentença que se mantém. (TRT da 1ª Região. Processo 0123400-65.2008.5.01.0342. 2ª Turma. Relatora Desa. Maria Aparecida Coutinho Magalhães. 04/07/2011).³⁴⁷

EMENTA: REPRESENTAÇÃO COMERCIAL. AUTONOMIA. VÍNCULO EMPREGATÍCIO NÃO CARACTERIZADO. A representação comercial, regulada pela Lei 4.886/65, tem regras próprias estabelecidas, que compõem um misto entre autonomia e subordinação. De um lado, a autonomia do representante sofre certas restrições, na medida em que trabalha representando os produtos de terceiros, estando afeto ao cumprimento de certas regras traçadas pelo representado para vendas de seus produtos. A submissão ao cumprimento destas regras, por vezes, pode restar confundida com subordinação. Em verdade, trata-se de modalidade do fenômeno jurídico que a doutrina estrangeira reconhece como parassubordinação, mas que não se deve confundir com a subordinação existente no contrato de trabalho, por se tratar de respeito ao cumprimento de regras e não de ordens. [...]. Entretanto, se a empresa opta por contar com o concurso de vendedores autônomos ou representantes comerciais deve fazê-lo *comme il faut*, respeitando a autonomia dessa modalidade de ativação. Se a empresa passa a apropriar-se do trabalho de forma impositiva, fiscalizando a atividade e o

³⁴⁶ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de emprego, dependência econômica & subordinação jurídica**: critérios de identificação do vínculo empregatício. Curitiba: Juruá, 2014. p. 72.

³⁴⁷ BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**. Disponível em: <http://consulta.trt1o.jus.br/portal/downloadArquivoPdf.do?sqDocumento=20074354>. Acesso em 02 jan. 2021.

modus operandi, deve então proceder ao registro do laborista como empregado vez que a autonomia restou desnaturada. *In casu*, o conjunto probatório produzido confirmou a tese defensiva quanto à prestação de serviços autônomos pelo autor: a uma, em virtude da significativa liberdade para organizar seu trabalho e inexistência de obrigatoriedade de comparecimento periódico às dependências patronais; a duas, pela ausência de ingerência em relação a escolha de clientes; a três, pela assunção dos riscos da atividade; Ademais, muito embora a circunstância de o trabalhador perceber sua remuneração somente à base de comissões não tenha o condão de descaracterizar o vínculo de emprego, na situação em exame, considero que o fato é forte indicativo da autonomia, em razão da ausência de garantia de remuneração mínima. Assim, em consonância com o entendimento do Magistrado a quo, tenho que os elementos probantes não são aptos a indicar a existência de relação de emprego, pois ausentes os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT. Recurso obreiro ao qual se nega provimento. (TRT da 2.ª Região; Processo: 1000125-78.2018.5.02.0085; Data: 30-10-2018; Órgão Julgador: 4ª Turma. Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros).³⁴⁸

VÍNCULO DE EMPREGO. A relação de emprego pressupõe a presença concomitante dos requisitos previstos no artigo 3º da CLT, quais sejam personalidade, onerosidade, subordinação e não eventualidade, o que não restou configurado no caso sob exame. (TRT da 4ª Região. Processo nº 0020440-09.2018.5.04.0403. Data: 28-10-2020. 6ª Turma. Relatora Maria Cristina Schaan Ferreira).³⁴⁹

Do corpo do acórdão acima ementado, extraem-se os seguintes fundamentos relacionados à parassubordinação:

No que pertine ao elemento "subordinação", cumpre pontuar não se confundir com "parassubordinação", esta sim presente nas relações de prestação de serviço autônomo. O trabalho "parassubordinado" é aquele em que o obreiro executa um serviço sob a coordenação (e não subordinação) da empresa contratante. É o que as provas produzidas demonstram ter sucedido no caso sob exame.

No campo doutrinário, Romita assevera que o trabalhador parassubordinado é, na maioria das vezes, um contratante frágil – não apenas economicamente, mas também pela possibilidade do tomador anular ou reduzir sua liberdade no ajuste contratual.³⁵⁰ O referido autor, contudo, não entende possível a ampliação do campo de aplicação do Direito do Trabalho a tais trabalhadores, pois, embora o disposto no

³⁴⁸ BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000125-78.2018.5.02.0085>. Acesso em: 29 dez. 2020.

³⁴⁹ BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/F4b-Elk3HDAzaXsumCbgg?&tp=parassubordina%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 29 dez. 2020.

³⁵⁰ ROMITA, Arion Sayão. A crise do critério da subordinação jurídica: necessidade de proteção a trabalhadores autônomos subordinados. *In: Revista de direito do trabalho*. vol. 117/2005. p. 37-59. jan-mar. 2005. p. 49-50.

art. 114 da CRFB³⁵¹, não há como adaptar o direito material a eventuais pretensões, tampouco há interesse da classe trabalhadora em ver-se acolher grupos que com ela não são identificados.³⁵²

Como se vê, prevalece no Direito do Trabalho brasileiro o entendimento de que a parassubordinação não detém força capaz de igualar-se à subordinação que caracteriza as relações de emprego.

3.2.9 Subordinação estrutural

Nas últimas décadas, a globalização da economia, a internacionalização dos mercados, somados às crises econômicas recorrentes, motivaram a necessidade de revisão dos modelos de proteção laboral até então existentes, assim como dos tipos contratuais.³⁵³ Na Europa, por exemplo, alguns países trataram de criar uma nova espécie de contratação, como foi o caso da Itália em relação aos trabalhadores parassubordinados, nos termos vistos acima.

No Brasil, a prática empresarial adotou a terceirização como prática capaz de reduzir custos e responsabilidades contratuais e, tendo em vista a inércia do legislador, até o segundo semestre de 2017 a matéria era regulada a partir da jurisprudência das Cortes superiores, *v.g.*, a Súmula nº 331 do TST.³⁵⁴ E foi no contexto da utilização indevida e demasiada da terceirização que se criou, no Brasil, a ideia da subordinação estrutural.³⁵⁵

O conceito de subordinação estrutural é criação de Mauricio Godinho Delgado e ocorre com a inserção do trabalhador na dinâmica empresarial, independentemente

³⁵¹ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 24 jan. 2021.

³⁵² ROMITA, Arion Sayão. A crise do critério da subordinação jurídica: necessidade de proteção a trabalhadores autônomos subordinados. *In: Revista de direito do trabalho*. vol. 117/2005. p. 37-59. jan-mar. 2005. p. 51.

³⁵³ FREDIANI, Yone. A subordinação estrutural dos contratos de trabalho: a experiência brasileira. *In: Revista de direito do trabalho*. Vol. 190. Ano 44. São Paulo: RT, junho 2018. p. 174.

³⁵⁴ BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Súmula nº 331. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331. Acesso em: 30 dez. 2020.

³⁵⁵ FREDIANI, Yone. A subordinação estrutural dos contratos de trabalho: a experiência brasileira. *In: Revista de direito do trabalho*. Vol. 190. Ano 44. São Paulo: RT, junho 2018. p. 177.

se aquele primeiro recebe ordens diretas da empresa.³⁵⁶ Conforme refere o mencionado autor,

Nesta dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços.³⁵⁷

Percebe-se que para os adeptos do conceito acima transcrito, o vínculo de emprego pode existir mesmo sem o preenchimento de deveres básicos que exsurgem do contrato de emprego, como é o caso do dever de colaboração entre as partes.

Garcia elucida que a subordinação estrutural se dá em razão das novas formas de trabalho, como a terceirização e o teletrabalho, circunstâncias nas quais o trabalhador “desempenha atividades que se encontram integradas à estrutura e à dinâmica organizacional da empresa, ao seu processo produtivo ou às suas atividades essenciais”.³⁵⁸

Contudo, a utilização do conceito de subordinação estrutural para justificar o reconhecimento de relação empregatícia não é consenso na doutrina; bem diferente disso, é minoritário. Nesse sentido, Mallet afirma que

Nem mesmo o mero fato de inserir-se o trabalhador na estrutura empresarial, exercendo serviço ligado à atividade-fim da empresa e observando, ainda, determinações do empresário, basta à caracterização da subordinação pertinente ao contrato de trabalho, ao contrário do que se afirma em alguns julgados, a partir da tentativa de construção da figura da subordinação estrutural, integrativa ou reticular.³⁵⁹

Nesse passo, Ione Frediani assevera que a subordinação estrutural

constitui hipótese de flexibilização do conceito de subordinação jurídica, estabelecendo tratamento geral e uniforme para situações juridicamente diversas, com efeitos pecuniários de grande expressão quando adotada pelo Judiciário Especializado para reconhecimento da relação de emprego.³⁶⁰

³⁵⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10.ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 294.

³⁵⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10.ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 294.

³⁵⁸ GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 11a. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2017. p. 92.

³⁵⁹ MALLETT, Estêvão. A subordinação como elemento do contrato de trabalho. *In: Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo*. v. 106/107, jan./dez. 2011/2012. p. 221. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67944>. Acesso em: 14 set. 2020.

³⁶⁰ FREDIANI, Yone. A subordinação estrutural dos contratos de trabalho: a experiência brasileira. *In: Revista de direito do trabalho*. Vol. 190. Ano 44. São Paulo: RT, junho 2018. p. 178.

De fato, ao permitir que uma grande quantidade de relações de trabalho seja inserida no molde da relação de emprego, a subordinação estrutural redundava em insegurança jurídica. Não por acaso Mendes e Chaves Júnior assim destacam, precipuamente na sociedade atual, “fundada na inovação e na competição econômicas”.³⁶¹

Conforme referido acima, em novembro de 2017, a partir da vigência da Lei nº 13.467/2017, a tese da subordinação estrutural tornou-se prejudicada em relação aos trabalhadores autônomos, na medida em que foi acrescido o art. 442-B na CLT, que refere:

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.³⁶²

Da mesma forma, no que tange aos trabalhadores terceirizados, de igual forma restou prejudicada a tese da subordinação estrutural em razão da Lei nº 13.429/17, que acresceu o art. 4º-A à Lei 6.019/74:

Art. 4º-A. Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos.

§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.

§ 2º Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante.

Como se vê das disposições anteriormente transcritas, não mais se pressupõe o vínculo de emprego entre o trabalhador autônomo que atua em favor do mesmo tomador, com exclusividade; ou então do terceirizado que presta serviços vinculados à atividade-fim do tomador. Tratam-se, ambas as hipóteses, daquelas que maciçamente justificaram a proposta da subordinação estrutural que, como já referido, restou prejudicada.

Quanto às novas previsões legislativas, Frediani esclarece que a postura do legislador foi pertinente, na medida em que a relação estabelecida entre as partes

³⁶¹ MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo Resende. Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. *In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*. Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 197-218. Jul./dez. 2007. p. 210.

³⁶² Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

contratantes decorre de livre vontade e em iguais condições.³⁶³ Em outras palavras, presumem-se verdadeiras as declarações de vontade contidas em instrumentos contratuais entre empresas tomadoras e prestadores individuais.

Coaduna-se, entretanto, com a ressalva apresentada por Frediani³⁶⁴, no tocante à insuficiência das alterações legislativas, pois deixaram de prever regulamentação ao trabalho autônomo, em moldes semelhantes ao que já ocorre em Portugal, Itália e Espanha, países com disposições trabalhistas semelhantes às do Brasil.

3.2.10 Trabalhador autônomo economicamente dependente

Nos mesmos moldes do tópico visto anteriormente, também o trabalhador autônomo economicamente dependente – TRADE, se trata de um trabalhador situado numa categoria intermediária entre o subordinado e o autônomo, à semelhança do parassubordinado. Sua nomenclatura – *trabajador autónomo económicamente dependiente* – foi criada na Espanha a partir das novas formatações do trabalho.³⁶⁵

Destarte, a Ley 20/2007³⁶⁶, da Espanha, criou o *Estatuto del trabajo autónomo*, que em seu artigo 11 criou a figura do trabalhador autônomo economicamente dependente. Conforme dispõe o art. 11 da referida lei, TRADE são

aquéllos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales.

Conforme estabelece dispositivo acima citado, TRADE é o trabalhador autônomo que labora com habitualidade e pessoalidade, desde que receba 75% de seus rendimentos de um único tomador, mesmo que preste serviços a outros

³⁶³ FREDIANI, Yone. A subordinação estrutural dos contratos de trabalho: a experiência brasileira. In: **Revista de direito do trabalho**. Vol. 190. Ano 44. São Paulo: RT, junho 2018. p. 180.

³⁶⁴ FREDIANI, Yone. A subordinação estrutural dos contratos de trabalho: a experiência brasileira. In: **Revista de direito do trabalho**. Vol. 190. Ano 44. São Paulo: RT, junho 2018. p. 180.

³⁶⁵ KALIL, Renan Bernardi. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Blucher, 2020. p. 177.

³⁶⁶ ESPANHA. Ley 20/2007. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-13409-consolidado.pdf>. Acesso em: 06 jan. 2021.

tomadores. Posteriormente, o Decreto Real nº 197 de 2009³⁶⁷ veio regulamentar a Ley 20 de 2007, referindo expressamente algumas características do TRADE, a começar pelo percentual de rendimento em relação a um único tomador, consoante já referido.

Outras condições dizem com: não possuir trabalhadores a si subordinados, não contratar ou subcontratar as atividades que justificaram sua contratação pelo tomador – exceto em condições específicas, como *descanso por nacimiento*, quando então poderá contratar quem o substitua, por exemplo; dispor da infraestrutura produtiva e dos materiais próprios para o desempenho da atividade, independente dos meios do tomador; comunicar ao tomador as variações no contrato durante seu curso; não ser titular de empreendimento comercial, industrial, escritórios abertos ao público; não exercer profissão em conjunto com outros profissionais em regime de sociedade ou qualquer outra disposição jurídica.

Nos moldes do art. 4 do Dec. Real nº 197/09, o contrato de TRADE será sempre por escrito e conterá, obrigatoriamente, o direito a repouso anual, o descanso semanal e feriados, duração máxima da jornada, inclusive mencionando se esta será calculada por mês ou ano.³⁶⁸ Por outro lado, é disponível às partes estabelecer a duração do contrato, duração do aviso prévio, valor da indenização em caso de extinção

³⁶⁷ ESPANHA. Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2009-3673>. Acesso em: 20 jan. 2020.

³⁶⁸ *Artículo 4. Forma y contenido del contrato.*
 1. *El contrato para la realización de la actividad económica o profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente se formalizará siempre por escrito.*
 2. *En el contrato deberán constar necesariamente los siguientes extremos:*
 a) *La identificación de las partes que lo conciertan.*
 b) *La precisión de los elementos que configuran la condición de económicamente dependiente del trabajador autónomo respecto del cliente con el que contrata, en los términos recogidos en el artículo siguiente.*
 c) *El objeto y causa del contrato, precisando para ello, en todo caso, el contenido de la prestación del trabajador autónomo económicamente dependiente, que asumirá el riesgo y ventura de la actividad y la determinación de la contraprestación económica asumida por el cliente en función del resultado, incluida, en su caso, la periodicidad y el modo de ambas prestaciones.*
 d) *El régimen de la interrupción anual de la actividad, del descanso semanal y de los festivos, así como la duración máxima de la jornada de la actividad, incluyendo su distribución semanal si ésta se computa por mes o año. Si la trabajadora autónoma económicamente dependiente es víctima de la violencia de género, conforme a lo previsto en el artículo 14 del Estatuto del Trabajo Autónomo, y en el acuerdo de interés profesional aplicable, deberá contemplarse también la correspondiente distribución semanal y adaptación del horario de la actividad con el objeto de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.*

contratual por interesse da parte contrária, normas para aperfeiçoar as medidas de prevenção aos riscos laborais, assim como as condições contratuais decorrentes do fim do preenchimento dos requisitos do trabalhador como dependente economicamente.

Da mesma forma como na Itália, onde foi criada a figura do parassubordinado, na Espanha houve interesse do legislador em assegurar minimamente direitos e garantias aos trabalhadores que, embora atuem com relativa autonomia e pessoalidade, desempenham suas atividades em conformidade com critérios definidos pelo tomador.

A ideia de conceder proteção reduzida, pois melhor que nenhuma proteção, foi adotada na União Europeia em relação aos agentes comerciais, a partir da Diretiva 86/653/CEE³⁶⁹, que forneceu proteção quanto ao pagamento de comissões, conversão dos contratos a termo em contratos sem termo, além de indenização pela cessação do contrato, entre outras garantias.³⁷⁰

No campo doutrinário há quem entenda que existe subordinação na relação de trabalhadores *autônomos-dependentes*. Esse é o caso de Mendes e Chaves Júnior³⁷¹, para quem a subordinação do autônomo-dependente persiste, “ainda que difusa, latente e diferida, justificando, dessa forma, a extensão a eles dos direitos celetistas.”

Nos países em que não há regulamentação do trabalhador autônomo economicamente dependente, Albela sugere a criação de um estatuto de proteção mínima a eles. O referido autor menciona:

*La preocupación del derecho del trabajo por la protección del trabajador subordinado o en relación de dependencia, posiblemente ha limitado su carácter expansivo y nos ha hecho olvidar la necesidad de pensar en la tutela del trabajo económicamente dependiente o del trabajo individual independiente, sea real o ficticia su independencia.
¿No será que ha llegado el momento de establecer una forma de expansión protectora a todas las formas de relación personal de trabajo en que se dé la existencia de una dependencia económica, sin que interese tanto la*

³⁶⁹ UNIÃO EUROPEIA. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31986L0653&from=PT>. Acesso em: 19 jan. 2020.

³⁷⁰ ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. Novo Conceito de Proteção - Direitos Humanos no Trabalho. ANIMA: **Revista Eletrônica do Curso de Direito das Faculdades OPET**. Curitiba PR - Brasil. Ano IV, no 9, jan/jun 2013. ISSN 2175-7119. p. 130.

³⁷¹ MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo Resende. Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 197-218. Jul./dez. 2007. p. 213.

*denominación o forma del contrato o su carácter formalmente o marcadamente civil o mercantil?*³⁷²

O desenvolvimento intelectual, o aprimoramento técnico e a especialização do trabalhador não lhe retiram a necessidade de obterem a proteção trabalhista e, diante disso, serem considerados em paridade de armas com o empregador. Nesse cenário, ainda cumpre ao Direito do Trabalho a importante função de restringir ou limitar o poder hierárquico do empregador “*para evitar que el poder de dirección se convierta en abusivo, para poner un cauce al jus variandi y para no modificar arbitrariamente las condiciones de empleo.*”³⁷³

A despeito de eventuais divergências, como aquela acima referida, é consenso que o TRADE trata-se de evolução legislativa que regula as novas disposições de trabalho, já um pouco diferentes daquelas que prevaleciam quando do surgimento do Direito do Trabalho.

Embora a legislação alienígena somente há pouco tenha regulado, já em 1994 Robortella percebia a transformação das formas de trabalho e sustentava que a “tendência é substituir a noção única de subordinação por subordinações diferenciadas”, o que justifica, por consequência, a “gradação protetora, inclusive quanto aos limites da derogabilidade da lei estatal através de contratos coletivos”.³⁷⁴

Adiante, o mencionado doutrinador arremata que

[...] o grau de proteção deve centrar-se mais na debilidade contratual do que na intensidade da subordinação; a necessidade econômica e social é que determinará maior ou menor incidência da regra tutelar, num verdadeiro reencontro do direito do trabalho com a teoria da hipossuficiência.³⁷⁵

³⁷² ALBELA, Alfonso de Los Pérez Heróz. *La frontera entre el trabajo subordinado y el trabajo independiente*. In: VILLALOBOS, Patricia Kurkzyn; HERNÁNDEZ, Carlos Alberto Puig (coord.). **Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Bozano**. Cidade do México: UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2016. p. 401. ISBN 9703207332. Livro eletrônico. Disponível em: <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/1090-estudios-juridicos-en-homenaje-al-doctor-nestor-de-buen-lozano>. Acesso em 27 set. 2020.

³⁷³ ALBELA, Alfonso de Los Pérez Heróz. *La frontera entre el trabajo subordinado y el trabajo independiente*. In: VILLALOBOS, Patricia Kurkzyn; HERNÁNDEZ, Carlos Alberto Puig (coord.). **Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Bozano**. Cidade do México: UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2016. p. 407. ISBN 9703207332. Livro eletrônico. Disponível em: <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/1090-estudios-juridicos-en-homenaje-al-doctor-nestor-de-buen-lozano>. Acesso em 27 set. 2020.

³⁷⁴ ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O moderno direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1994. p. 50.

³⁷⁵ ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O moderno direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1994. p. 50.

Assim, ao regular o TRADE, o legislador espanhol rompeu com o binômio autonomia-subordinação e retomou o antigo critério da dependência para oferecer segurança jurídica ao trabalhador.

3.2.11 Subordinação algorítmica

Subordinação algorítmica é aquela implementada pelo empregador a partir de um *software*, ou seja, um programa de computador que, “aliado a outros instrumentos telemáticos e a uma plataforma digital” tem a capacidade de emitir ordens e comandos ao trabalhador, ainda que sob o pseudônimo de sugestão ou outros rótulos mais amenos.”³⁷⁶

Os algoritmos atuantes em sistemas informacionais propiciam soluções para determinados problemas complexos, atuando na governança de informações e induzindo comportamentos na era informatizada. No campo do trabalho, ao sistematizar informações e dados para ordenar a vida e o trabalho humano, os algoritmos expressam o poder empregatício.³⁷⁷

A prestação de trabalho, nesses moldes, torna-se impessoal, na medida em que não há um superior hierárquico humanizado, isto é, representado por uma pessoa natural, a quem o trabalhador se reporte. Conforme sustenta Castilho³⁷⁸, “o algoritmo, com os demais diretores, *decide* se a empresa irá ou não investir em determinado setor”, podendo, inclusive, despedir trabalhadores.

Neste ponto reside a principal diferença em relação à subordinação. Isso porque alguns autores, como Signes³⁷⁹, por exemplo, entendem que a prestação de

³⁷⁶ CASTILHO, Paulo Cesar Baria de. Subordinação por algoritmo. *In: Revista Themis*, ano 1, vol 1. Jan-Jun 2020. p. 44. Disponível em: https://www.fathemis.com.br/arquivos/revista01/ThemisV01A01_Article03.pdf. Acesso em: 21 jan. 2021.

³⁷⁷ REIS, Daniela Muradás; CORASSA, Eugênio Delmaestro. Aplicativos de transporte e plataforma de controle: o mito da tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos. *In: PAES LEME, Ana Carolina Reis; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. 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. 161.

³⁷⁸ CASTILHO, Paulo Cesar Baria de. Subordinação por algoritmo. *In: Revista Themis*, ano 1, vol 1. Jan-Jun 2020. p. 46. Disponível em: https://www.fathemis.com.br/arquivos/revista01/ThemisV01A01_Article03.pdf. Acesso em: 21 jan. 2021.

³⁷⁹ SIGNES, Adrián Todolí. O mercado de trabalho no século XXI: *on-demand economy, crowdsourcing* e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. trad. Ana

serviços nesses moldes é independente, livre de qualquer subordinação, enquanto outros, como Castilhos³⁸⁰, entendem que a subordinação algorítmica nada mais é do que uma nova faceta da subordinação clássica.

A celeuma decorre do contexto atual, caracterizado pela indústria 4.0, marcada pela “pela integração e controle da produção, por meio do uso de sensores e equipamentos conectados em rede, com pouca ou nenhuma intervenção humana.”³⁸¹

Cabe questionar, antes de tudo, o que são algoritmos e, mais, se eles podem atuar sem prévio ajuste humano.

Pois bem. Entende-se por algoritmo o “Processo de cálculo ou de resolução de um grupo de problemas semelhantes”, no qual se estipulam “regras formais para a obtenção do resultado ou da solução do problema com um número infinito de passos”.³⁸² Dito de outra maneira, em linguagem mais acessível ao direito, algoritmos significam “a corporificação, na linguagem matemática, do padrão que se deve impor sobre coisas e pessoas para que os eventos se desenvolvam exatamente como planejados.”³⁸³

Outrossim, os algoritmos conseguem estabelecer padrões e criar alternativas lógicas, ainda que dentro de um determinado limite, para compensar eventual resultado diferente daquele esperado.³⁸⁴

Carolina Reis Paes Leme e Carolina Rodrigues Carsalade). *In*: PAES LEME, Ana Carolina Reis; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **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. 35.

³⁸⁰ CASTILHO, Paulo Cesar Baria de. Subordinação por algoritmo. *In*: **Revista Themis**, ano 1, vol 1. Jan-Jun 2020. p. 56. Disponível em: https://www.fathemis.com.br/arquivos/revista01/ThemisV01A01_Article03.pdf. Acesso em: 21 jan. 2021.

³⁸¹ MANNRICH, Nelson. Futuro do direito do trabalho, no Brasil e no mundo. *In*: **Revista LTr**. vol. 81, no 11, nov. 2017.

³⁸² SAWAYA, Márcia Regina. **Dicionário de Informática e Internet**. São Paulo: Nobel, 2001. p. 21.

³⁸³ MARTINEZ, Luciano; STUDART, Ana Paula Didier. **Poder diretivo algorítmico**: a nova autoridade anônima e implacável. Publicado em 28 set. 2020. LinkedIn. Disponível em: https://www.linkedin.com/pulse/poder-diretivo-algor%25C3%25ADtmico-nova-autoridade-an%25C3%25B4nima-e-luciano-martinez/?fbclid=IwAR20nbA_Nc9FDskO7IcxfV3eFIIN5esq8xNWHLw3yHXWIMQyf_Zo-pH-GPo. Acesso em 14 out. 2020.

³⁸⁴ MARTINEZ, Luciano; STUDART, Ana Paula Didier. **Poder diretivo algorítmico**: a nova autoridade anônima e implacável. Publicado em 28 set. 2020. LinkedIn. Disponível em: https://www.linkedin.com/pulse/poder-diretivo-algor%25C3%25ADtmico-nova-autoridade-an%25C3%25B4nima-e-luciano-martinez/?fbclid=IwAR20nbA_Nc9FDskO7IcxfV3eFIIN5esq8xNWHLw3yHXWIMQyf_Zo-pH-GPo. Acesso em 14 out. 2020.

Diante disso, o controle algorítmico, inicialmente destinado ao controle de sistemas *mortos*, ou seja, composto apenas por objetos ou figuras inanimadas, logo foi cogitado como instrumento de controle de padrões humanos, notadamente nas relações de trabalho, nas quais existem “comandos, expectativas e sanções.”³⁸⁵

Ocorre que os algoritmos pressupõem uma *digitabilidade*. Explica-se: tudo aquilo que pode ser representado pode ser digitalizado, daí a expressão digitabilidade e, por isso, pode ser também programado.³⁸⁶ Do mesmo modo, os algoritmos possuem *programabilidade*, sinônimo de intencionalidade.³⁸⁷ Ora, programas, algoritmos e computadores têm, originalmente, sua *memória* de valores zerada, que é posteriormente preenchida por seres humanos. Daí que “Cabe aos seres humanos, seus programadores, novos demiurgos, definir os valores com os quais orientá-los.”³⁸⁸

Como se vê, somente a partir de uma análise demasiadamente ligeira e, quiçá, limitada, é que se pode afirmar a existência de *pouca ou nenhuma intervenção humana* para justificar a subordinação algorítmica. O que se conclui, por óbvio, é que as definições dos algoritmos são integralmente humanas, mesmo que posteriormente colocadas em prática.

A pesquisa de Rodrigo Carelli revela que o Uber, por exemplo, a mais conhecida empresa que atua com trabalhadores mediante plataforma, impõe critério mínimo de avaliação do motorista, sob pena da prestação de serviços restar bloqueada pelo aplicativo; a recusa de *corridas* também enseja o recebimento de advertências, podendo justificar o bloqueio de acesso ao sistema.³⁸⁹

³⁸⁵ MARTINEZ, Luciano; STUDART, Ana Paula Didier. **Poder diretivo algorítmico**: a nova autoridade anônima e implacável. Publicado em 28 set. 2020. LinkedIn. Disponível em: https://www.linkedin.com/pulse/poder-diretivo-algor%25C3%25ADtmico-nova-autoridade-an%25C3%25B4nima-e-luciano-martinez/?fbclid=IwAR20nbA_Nc9FDskO7IcxfV3eFIIN5esq8xNWHLw3yHXWIMQyf_Zo-pH-GPo. Acesso em 14 out. 2020.

³⁸⁶ COELHO, Teixeira. **eCultura, a utopia final**: inteligência artificial e humanidades. São Paulo: Iluminuras, Itaú Cultura, 2019. p. 41.

³⁸⁷ COELHO, Teixeira. **eCultura, a utopia final**: inteligência artificial e humanidades. São Paulo: Iluminuras, Itaú Cultura, 2019. p. 41.

³⁸⁸ COELHO, Teixeira. **eCultura, a utopia final**: inteligência artificial e humanidades. São Paulo: Iluminuras, Itaú Cultura, 2019. p. 226.

³⁸⁹ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. In: PAES LEME, Ana Carolina Reis; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **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. 133-137.

A atuação por algoritmo concede incontestável espaço de liberdade e autonomia ao trabalhador, porém “essa liberdade é impedida pela programação, pela só e mera existência do algoritmo.”³⁹⁰ Desse modo, o trabalhador não recebe mais ordens do superior hierárquico ou sujeito que assim se apresente, mas sim regras do algoritmo, que se alteram com frequência em razão de sua “reprogramação (‘inputs’), que garante que os resultados finais esperados sejam alcançados, sem necessidade de dar ordens diretas àqueles que realizam o trabalho.”³⁹¹

Carelli leciona que “O algoritmo da Uber comanda todos os trabalhadores: distribui-os segundo a demanda (preço dinâmico) e impõe o preço do produto”, destacando, ainda, que a precificação é uma forma de dirigir o trabalho que se realiza a partir de comandos.³⁹² Em verdade, o controle do empresário se desloca, da mercadoria para o trabalho em si, o que somente é possível em razão do algoritmo.³⁹³

Aliás, os clientes são da Uber e não dos motoristas, diferentemente do que ocorre com o trabalhador autônomo. Assim, caso o cliente tenha interesse em ser transportado por um determinado condutor, deverá contatá-lo individualmente.³⁹⁴

Reis e Corassa concluem no mesmo sentido, referindo que

³⁹⁰ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. *In: PAES LEME, Ana Carolina Reis; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **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. 141.*

³⁹¹ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. *In: PAES LEME, Ana Carolina Reis; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **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. 141.*

³⁹² CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. *In: PAES LEME, Ana Carolina Reis; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **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. 142-143.*

³⁹³ REIS, Daniela Muradás; CORASSA, Eugênio Delmaestro. Aplicativos de transporte e plataforma de controle: o mito da tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos. *In: PAES LEME, Ana Carolina Reis; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **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. 163.*

³⁹⁴ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. *In: PAES LEME, Ana Carolina Reis; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **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. 144.*

Na nova prática de gerenciamento pelo algoritmo utilizada pelo Uber, a avaliação pelo consumidor modela práticas e comportamentos de tal modo que se evidencia uma intensificação na subordinação tradicional.³⁹⁵

Em resumo, a subordinação algorítmica se cristaliza no poder da empresa em determinar a remuneração, sendo que o prestador não detém poderes para alterar o valor; a empresa pode excluir o trabalhador da plataforma, caso os clientes não reconheçam que o trabalho prestado está adequado aos critérios estabelecidos pela empresa; cabe à empresa gerenciar os conflitos entre clientes e prestadores e; em alguns casos, como o da Uber, a empresa gerencia a mão de obra, estipulando tarifas diferenciadas.³⁹⁶

O contraponto em relação à subordinação, nesses casos, é a ausência de jornada estabelecida. Todavia, embora não existam parâmetros mínimos ou máximos de jornada, cabe lembrar que os empregados que realizam trabalho externo, gerentes ou em regime de teletrabalho, nos termos do art. 62 da CLT, não possuem parâmetros mínimos e máximos de jornada e nem assim deixam de laborar mediante subordinação.

Também por força dos algoritmos, muitas vezes os trabalhadores estariam condicionados a tomar determinadas decisões, mediante sugestões disponibilizadas na plataforma, tornando a subordinação oculta, mas ainda mais intensa.³⁹⁷

Como se vê, a subordinação algorítmica pressupõe a existência de novos sistemas e meios para controle do trabalho.

Uma vez abordada a evolução do conceito de subordinação e as espécies tratadas pela doutrina, passa-se a estudar, no próximo capítulo, os efeitos do avanço da tecnologia e as alterações legislativas, especialmente a chamada *reforma trabalhista* e seus possíveis impactos na subordinação.

³⁹⁵ REIS, Daniela Muradás; CORASSA, Eugênio Delmaestro. Aplicativos de transporte e plataforma de controle: o mito da tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos. *In*: PAES LEME, Ana Carolina Reis; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **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. 163.

³⁹⁶ KALIL, Renan Bernardi. **A regulamentação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Blucher, 2020. p. 90-191.

³⁹⁷ CASTILHO, Paulo Cesar Baria de. Subordinação por algoritmo nas relações de trabalho. **Jota**. Uberização. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/subordinacao-por-algoritmo-nas-relacoes-de-trabalho-17062019>. Acesso em 21 jan. 2021.

4 AS ALTERAÇÕES FÁTICAS NO MODO DE PRESTAÇÃO DE TRABALHO

Frequentemente se diz que a sociedade industrial tinha, e ainda tem, o trabalho subordinado como paradigma. Conforme se posiciona Toledo³⁹⁸, isso significa mais do que a centralidade do trabalho no conjunto de relações sociais com vistas à construção de identidade pessoal, mas sim um valor cultural.

A crise do emprego, do trabalho subordinado, nesse passo, é uma mudança cultural que não significa necessariamente o desemprego, mas se cristaliza na fragmentação do trabalho, isto é, na execução de vários ofícios. Por um lado, isso permite ao trabalhador atuar em mais de uma atividade e executar aquilo que melhor o apraz. Ademais, é também a crise que “produz, exige e promove teorias políticas que se destacam por sua capacidade de representar ao mesmo tempo a crise da fundamentação das normas e pagar com o seu trabalho reflexivamente.”³⁹⁹ Por outro lado, as novas atividades são desempenhadas, em geral, sob condições precárias e, por isso, são objeto de preocupação do Direito do Trabalho. Nesse sentido, Toledo refere:

*De tal forma que la supuesta fragmentación de la clase obrera no es tanto por mundos de vida separados, ni por la mayor heterogeneidad (terciarización, cuellos blancos técnicos, etc.) sino que aparece como fragmentación por trabajar em microunidades separadas unas de otras. [...]. Tampoco se trata de un aumento del desempleo, sino un incremento sustancial de las actividades precarias.*⁴⁰⁰

O trabalho que mais se destaca no contexto atual brasileiro, vinculado às novas tecnologias, diz respeito ao setor de serviços, ou seja, do prestador que atua com relativa instrução profissional. Trata-se de setor de intensivo trabalho, sendo a mão de obra seu principal custo, originando-se daí, por óbvio, a necessidade de fugir-se do reconhecimento do trabalho subordinado típico.⁴⁰¹

³⁹⁸ TOLEDO, Enrique De la Garza. *Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo*. In: TOLEDO, Enrique De la Garza; NEFFA, Julio César (coord.). **El futuro del trabajo: el trabajo del futuro**. Buenos Aires: Libronauta Argentina, 2005. p. 29.

³⁹⁹ GUTMANN, Thomas. O estado de crise – fundamentação de normas na modernidade: um esboço. Trad. Roberto Hofmeister Pich. In: SOUZA, Draiton Gonzaga de; BAVARESCO, Agemir (org.). **Direito e filosofia I**. Porto Alegre:Letra&Vida, 2013. p. 42.

⁴⁰⁰ TOLEDO, Enrique De la Garza. *Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo*. In: TOLEDO, Enrique De la Garza; NEFFA, Julio César (coord.). **El futuro del trabajo: el trabajo del futuro**. Buenos Aires: Libronauta Argentina, 2005. p. 32.

⁴⁰¹ CARVALHO, Laura. **Valsa brasileira**: do boom ao caos econômico. São Paulo: Todavía, 2018. p. 46.

Em resumo, tem-se um mercado de trabalho caracterizado pela prestação de serviços, a empreitada e a subcontratação, que criam um mercado recheado de relações atípicas e diferenciadas.⁴⁰²

Economicamente, sustenta-se a tese da necessidade do Estado mínimo, também conhecido como neoliberal, a partir do pressuposto de que a falta de liberdade e a dificuldade do empreendedor derivam da “submissão a um sujeito para o qual a sociedade não deve nada: o Estado.”⁴⁰³ Não há dúvidas de que o Estado pode retardar o desenvolvimento econômico, mas isso não justifica a total desregulamentação. Verdade seja dita, a ausência de regulamentação trabalhista sujeita o trabalhador ao chamado *paraíso social*, onde não é devido nenhum salário-mínimo, não há limites à jornada de trabalho e nenhum acordo coletivo.⁴⁰⁴

Além disso, não são poucas as teorias de economia a ensinar que “quanto maior a flexibilidade das leis trabalhistas e menor o custo com a mão de obra, maior a geração de empregos.”⁴⁰⁵

Sabe-se que o Direito do Trabalho não está isolado das outras ciências, como a economia, por exemplo. Se as relações de emprego impactam na economia, também é correto afirmar que não há Direito do Trabalho sem economia, devendo ao Direito do Trabalho conhecer esta realidade e admitir a necessidade de célere adaptação às novas formas de trabalho, sem pretender formatá-las ao molde até então vigente.⁴⁰⁶

Trata-se de duas ciências que necessitam andar afinadas. Fincato e Wünsch muito bem destacam que “No cruzamento de fundamentalidades, impõe gizar que também o desenvolvimento é essencial à humanidade, não sendo lógico, em princípio, freá-lo.”⁴⁰⁷ Com efeito:

⁴⁰² ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. Novo Conceito de Proteção - Direitos Humanos no Trabalho. ANIMA: Revista Eletrônica do Curso de Direito das Faculdades OPET. Curitiba PR - Brasil. Ano IV, no 9, jan/jun 2013. ISSN 2175-7119. p. 125.

⁴⁰³ CARVALHO, Laura. **Valsa brasileira**: do boom ao caos econômico. São Paulo: Todavia, 2018. p. 124.

⁴⁰⁴ SUPIOT, Alain. Lei e trabalho: um mercado mundial de regras? Trad. Rinaldo José Varussa. In: **Tempos históricos**. Vol. 17, 1º sem. 2013. p. 162. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6798467.pdf>. Acesso em: 08 mar. 2021.

⁴⁰⁵ CARVALHO, Laura. **Valsa brasileira**: do boom ao caos econômico. São Paulo: Todavia, 2018. p. 34.

⁴⁰⁶ ANDRADE, Tatiana Guimarães Ferraz. **As novas faces da subordinação e os impactos para o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2014. p. 86.

⁴⁰⁷ FINCATO, Denise Pires; WÜNSCH, Guilherme. Subordinação algorítmica: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica? In: **Revista do TST**. São Paulo, vol. 86, nº 3, jul./set. 2020. p. 44.

A regulação e o avanço tecnológico devem estar em sintonia para que o desenvolvimento econômico não seja comprometido. Em outras palavras, as formas institucionais devem estar adequadas para promover o crescimento sustentado, que acontece com a acumulação de capital e progresso tecnológico. [...]. Os exemplos são claros: a relação salarial afeta a repartição do excedente entre lucros e salários, estabelecendo a demanda para os produtos da revolução em curso. A forma concorrência cria os incentivos ao progresso tecnológico a partir do grau de competição observado nos mercados.⁴⁰⁸

Identifica-se modernamente uma tendência no sentido de pluralizar a tutela, deslocando-a da figura do trabalhador isolado, para abrir-se num plano mais extenso, onde se colocam, simétricos ou não, valores como a sobrevivência da empresa, a geração de empregos, o desenvolvimento econômico e outros, pontuados pelo interesse da coletividade.⁴⁰⁹

Sabe-se que o nível de ocupação de vagas de emprego vincula-se mais ao comércio internacional e do direito societário do que da legislação nacional relacionada ao trabalho.⁴¹⁰ Por essa razão impõe-se ao Estado estabelecer regulamentação de maneira adequada ao contexto internacional, sob pena de restar economicamente inviabilizado, ocasionando impactos no campo do trabalho.

O aumento da produtividade e a redução de seu custo sempre foram e ainda são os maiores desafios das empresas. A superação desses desafios tem ocorrido graças ao avanço tecnológico, muito estimulado, entre inúmeras razões, pelo regime concorrencial mundialmente estabelecido.⁴¹¹

A depender da atividade econômica exercida, a redução dos custos do trabalho, também chamados de “custos de transação”, podem chegar a níveis quase nulos em razão do avanço tecnológico das últimas décadas, que permitem a descentralização produtiva e, conseqüentemente, a redução de custos estruturais e de mão de obra.⁴¹² Nesse contexto, embora sejam grandes centros de concentração

⁴⁰⁸ LOPES, Herton Castiglioni. O desenvolvimento econômico: uma proposta de abordagem teórica evolucionária e institucionalista. **Estudos Econômicos**. São Paulo, v. 45, n. 2, p. 377-400, junho, 2015. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-41612015000200377&lng=en&nrm=iso. Acesso em 15 out. 2020. <https://doi.org/10.1590/0101-4161201545235hcl>.

⁴⁰⁹ ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O moderno direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1994. p. 28.

⁴¹⁰ SUPIOT, Alain. Lei e trabalho: um mercado mundial de regras? Trad. Rinaldo José Varussa. In: **Tempos históricos**. Vol. 17, 1º sem. 2013. p. 60. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6798467.pdf>. Acesso em: 08 mar. 2021.

⁴¹¹ HARARI, Yuval Noah. **Sapiens: uma breve história da humanidade**. Trad. Janaína Marcoantônio. 45a. ed. Porto Alegre: L&PM, 2019. p. 344-360.

⁴¹² SIGNES, Adrián Todolí. O mercado de trabalho no século XXI: *on-demand economy, crowdsourcing* e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. trad. Ana Carolina Reis Paes Leme e Carolina Rodrigues Carsalade). In: PAES LEME, Ana Carolina Reis;

de capital, as empresas não mais se organizam como grandes corporações verticalizadas, com posicionamentos hierárquicos territorializados.⁴¹³

Em verdade, as mais recentes organizações empresariais, como, por exemplo, Uber, iFood, AirBnb, entre outras tantas, passam a atuar no *ciberespaço*, levando consigo a necessidade de interação do trabalhador também no âmbito virtual.⁴¹⁴ Trata-se do que Klaus Schwab chama de *efeito plataforma*, que consiste, a grosso modo, no emparelhamento de compradores e vendedores de uma grande variedade de produtos e serviços, de maneira a desfrutar, a plataforma, de crescentes rendimentos obtidos a partir dos negócios efetivados por aqueles primeiros.⁴¹⁵

Não por acaso, o meio de intersecção entre a empresa e o trabalhador, no ciberespaço, se chama plataforma virtual. E é o trabalho a partir das plataformas que, por romper com os padrões regulares de prestação de serviço, merecem destaque no contexto atual do trabalho e também do Direito do Trabalho.

Hodiernamente, é fulcral ao Direito do Trabalho analisar a viabilidade da expansão da proteção clássica juslaboral às novas formas de trabalho, através de um conceito uniforme que abarque todas as situações suscetíveis de tutela, ou seja, a expansão com uniformidade, ou a utilização de critérios e níveis diversos de proteção, ajustáveis a cada tipo de modalidade de trabalho existente, quer dizer, a expansão com diversidade.⁴¹⁶ Por isso, esses temas serão estudados nos tópicos a seguir, antes de abordar-se a presença, ou não, da subordinação.

RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **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. 29.

⁴¹³ SIGNES, Adrián Todolí. O mercado de trabalho no século XXI: *on-demand economy, crowdsourcing* e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. trad. Ana Carolina Reis Paes Leme e Carolina Rodrigues Carsalade). In: PAES LEME, Ana Carolina Reis; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **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. 29.

⁴¹⁴ SILVA, Gabriela Rangel da. **Tecnologia e relação de trabalho**: impactos na vida do trabalhador contemporâneo. Curitiba: Juruá, 2019. p. 79.

⁴¹⁵ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Trad. Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016. p. 21.

⁴¹⁶ BRIGNONI, Hugo Fernández. *Los Límites a la Protección del Trabajo: el concepto de subordinación frente a las nuevas realidades*. **Gaceta Laboral**, vol. 07, núm. 1, janeiro-abril, 2001, p. 5-18. Maracaibo: Universidad del Zulia. p. 15. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/336/33607101.pdf>. Acesso em: 8 out. 2020.

4.1 TRABALHO NA ECONOMIA DIGITAL BRASILEIRA

A literatura juslaboralista distingue o trabalho digital em duas perspectivas, sendo a primeira, mais ampla, que compreende qualquer forma de trabalho que demande algum componente digital, como, por exemplo, a montagem de um computador; e a segunda, mais complementar e mais específica, diz respeito ao trabalho “mediado, organizado e governado” pelas plataformas digitais.⁴¹⁷ Ao tratar sobre novas formas de trabalho, a presente dissertação fixa-se sobre o trabalho em plataformas, tendo em vista o grande número de prestadores e seu caráter disruptivo.

Pode-se dizer que disrupção, no âmbito econômico e dos negócios, é “uma inovação tão gigantesca e ‘fora da caixa’ que faz com que as tecnologias anteriores se tornem obsoletas.”⁴¹⁸

A tecnologia *blockchain*, por exemplo, apresenta-se como disruptiva e revolucionária porque possibilita “armazenamentos imutáveis, em redes descentralizadas.”⁴¹⁹ Com efeito, o *blockchain* pode ser resumido a um grande livro contábil onde estão armazenadas inúmeras transações, sejam em criptomoedas ou não, compartilhado mundialmente.⁴²⁰

As informações gravadas nesse sistema (ou método) podem ser armazenadas em infinitos dispositivos, sem o monopólio de controle por nenhum deles, o que ocorre mediante “regras de consenso.”⁴²¹ Desse modo, é inviável eliminar registros de informações na rede, tampouco alterar unilateralmente os registros em *blockchain*,

⁴¹⁷ GROHMANN, Rafael; QIU, Jack. Contextualizando o trabalho em plataformas. *In: Contracampo*. Niterói. v. 39, n.1. abr./ jul. 2020. p. 3. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/contracampo/issue/view/2137>. Acesso em: 13 fev. 2021.

⁴¹⁸ LUCENA, Pedro Arthur Capelari de. Existe espaço para direitos fundamentais em eras de disrupção? Estudos em homenagem à teoria de Clayton Christensen. *In: SIQUEIRA, Aline Aparecida Mapelli; GIONGO, Marina Grandi. Os impactos das novas tecnologias no direito e na sociedade*. 2a. ed. Erechim: Deviant, 2020. p. 89.

⁴¹⁹ MORAIS, Graziela; MACHADO, Felipe Pepe; CASTRO, Thales Castro de. A *blockchain* como meio de erradicação do trabalho infantil e ao trabalho análogo ao escravo. *In: SIQUEIRA, Aline Aparecida Mapelli; GIONGO, Marina Grandi. Os impactos das novas tecnologias no direito e na sociedade*. 2a. ed. Erechim: Deviant, 2020. p. 28.

⁴²⁰ GAUTHIER, Gustavo; LEGUINA, Florencia Tarrech. *Crowlending, crowdfunding e blockchain*. Trad. Ana Carolina Reis Paes Leme e Rodrigo de Melo Alexandre. *In: PAES LEME, Ana Carolina Reis; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. 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. 75.

⁴²¹ MORAIS, Graziela; MACHADO, Felipe Pepe; CASTRO, Thales Castro de. A *blockchain* como meio de erradicação do trabalho infantil e ao trabalho análogo ao escravo. *In: SIQUEIRA, Aline Aparecida Mapelli; GIONGO, Marina Grandi. Os impactos das novas tecnologias no direito e na sociedade*. 2a. ed. Erechim: Deviant, 2020. p. 28.

pois, como dito, o armazenamento e a guarda da informação ocorre de maneira descentralizada.

Assim como o *blockchain*, também se pode chamar de disruptivo o trabalho organizado a partir da internet, na era da *gig economy* – expressão que será adiante conceituada –, porquanto não ocorre da mesma forma como até então usualmente foi estabelecido. E a doutrina tem estudado com afincos as novas formas de trabalho, à luz do direito laboral, o que também se propõe à presente dissertação.

Conforme referido acima, o efeito plataforma consiste na aproximação entre o prestador de serviço ou fornecedor de bens e as pessoas físicas ou jurídicas consumidoras do produto ou serviço ofertado. A fim de facilitar e muitas vezes proporcionar essa relação, as plataformas digitais têm papel fundamental, porém não atuam sempre da mesma maneira.

O estabelecimento das empresas no ciberespaço permite que elas atuem numa ampla gama de atividades, tais como, plataformas de publicidade, mercados, mecanismos de pesquisa, mídia social e lojas de conteúdo criativo, plataformas de distribuição de aplicativos, serviços de comunicação, sistemas de pagamentos, entre outras tantas áreas diferentes.⁴²² Trata-se, antes de tudo, de uma ruptura com as profissões regulamentadas, como é o caso dos taxistas, por exemplo, que necessitam de autorização estatal para atuar.

As disrupções, assim, ocorrem em duas vertentes, pois uma delas liberta das amarras das regras profissionais, gerando novas concorrências e, por outro lado, também deixa de observar normas transversais, como regulamentações sociais e fiscais.⁴²³ É o segundo ponto que demanda maior cautela do Direito do Trabalho, porquanto a transgressão ao regulamento social pode ensejar graves repercussões

⁴²² CASTETS-RENARD, Céline. *Les plateformes de l'économie numérique, facteur de rupture des activités des professions réglementées*. In: SIMONIAN-GINESTE, Hélène; TORRICELLI-CHRIFI, Sarah (org.). **Les professions (dé)réglementées: Bilans et perspectives juridiques** [online]. Toulouse: Presses de l'Université Toulouse, 1 Capitole, 2019. Disponível em: <http://books.openedition.org/putc/6109>. ISBN: 9782379280733. DOI: <https://doi.org/10.4000/books.putc.6109>. Acesso em 14 de set. 2020.

⁴²³ CASTETS-RENARD, Céline. *Les plateformes de l'économie numérique, facteur de rupture des activités des professions réglementées*. In: SIMONIAN-GINESTE, Hélène; TORRICELLI-CHRIFI, Sarah (org.). **Les professions (dé)réglementées: Bilans et perspectives juridiques** [online]. Toulouse: Presses de l'Université Toulouse, 1 Capitole, 2019. Disponível em: <http://books.openedition.org/putc/6109>. ISBN: 9782379280733. DOI: <https://doi.org/10.4000/books.putc.6109>. Acesso em 14 de set. 2020.

no mundo do trabalho. De fato, se a disrupção pressupõe a destruição criativa, a “Destruição sem conseqüente criação ou recriação é pura ruína”.⁴²⁴

A melhor análise da presença ou não da subordinação, à luz das novidades e avanços tecnológicos, necessita de prévia abordagem acerca das mais recentes modalidades de trabalho, que são objeto de estudo nos tópicos seguintes.

4.1.1 *Gig economy: crowdwork, on-demand, plataformas de trabalho freelance e economia compartilhada*

O termo *gig* é uma expressão proveniente do Jazz e se refere ao músico ou banda contratada para atuar num evento específico, com duração de apenas uma noite.⁴²⁵ Tendo em vista que a prestação de serviços nesta modalidade econômica é temporária e precária, nos moldes do conhecido “bico” – ou *gig* –, a doutrina tem adotado o anglicismo *gig economy* para a ela se referir.⁴²⁶

Ao tratar sobre *gig economy* e o trabalho em plataformas, a doutrina faz distinções nem sempre convergentes. Nesse sentido, como espécies de *gig economy*, Cavallini⁴²⁷ e Kalil⁴²⁸ diferenciam *work on demand* e *crowdwork*. Signes⁴²⁹, por sua vez, trata *on demand economy* como gênero, cujas espécies são o *crowdwork online*

⁴²⁴ COELHO, Teixeira. **eCultura, a utopia final: inteligência artificial e humanidades**. São Paulo: Iluminuras, Itaú Cultura, 2019. p. 73-77.

⁴²⁵ BARBOSA JÚNIOR, Francisco de Assis. **Gig economy e contrato de emprego: aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho da nova economia**. São Paulo: LTr, 2019. p. 25.

⁴²⁶ CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. O direito do trabalho pós-material: o trabalho da multidão produtora. *In*: PAES LEME, Ana Carolina Reis; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **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. 101.

⁴²⁷ CAVALLINI, Gionata. Impactos das novas tecnologias nas relações de trabalho: qualificação do vínculo e subordinação. *In*: LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Thereza Christina (coord.). **Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. [livro eletrônico].

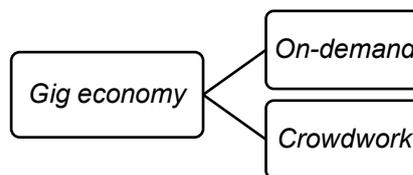
⁴²⁸ KALIL, Renan Bernardi. Direito do trabalho e economia de compartilhamento: primeiras considerações. *In*: PAES LEME, Ana Carolina Reis; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: LTr, 2017. p. 148.

⁴²⁹ SIGNES, Adrián Todolí. O mercado de trabalho no século XXI: *on-demand economy, crowdsourcing* e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. trad. Ana Carolina Reis Paes Leme e Carolina Rodrigues Carsalade). *In*: PAES LEME, Ana Carolina Reis; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **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. 30.

e *offline*, além do *crowdwork* genérico e específico. Barbosa Júnior, a seu turno, divide o trabalho em plataformas, ou *gig economy*, em *crowdwork* e em serviços *on-demand*, além de plataformas de economia compartilhada ou colaborativa.

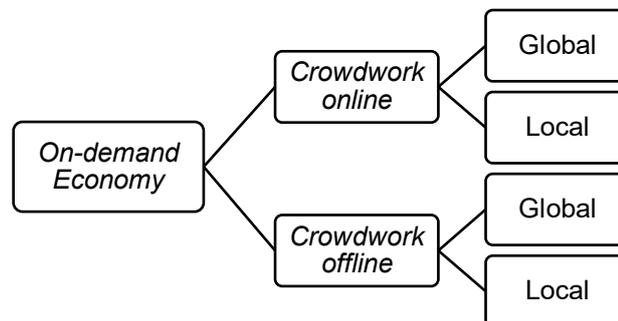
A presente dissertação, a fim de melhor esclarecer, fará a diferenciação do trabalho em plataforma (*gig economy*) a partir dos seguintes critérios: *crowdwork*, *on-demand*, plataformas de trabalho *freelance* e economia compartilhada. A fim de melhor ilustrar as diferenças, foram elaborados os seguintes organogramas:

Organograma 1 - Classificação 1



Fonte: Adaptado de Cavallini⁴³⁰ e Kalil⁴³¹

Organograma 2 - Classificação 2



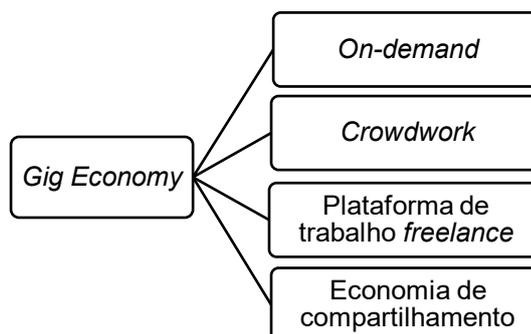
Fonte: Adaptado de Signes⁴³²

⁴³⁰ CAVALLINI, Gionata. Impactos das novas tecnologias nas relações de trabalho: qualificação do vínculo e subordinação. In: LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Thereza Christina (coord.). **Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho**: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. [livro eletrônico].

⁴³¹ KALIL, Renan Bernardi. Direito do trabalho e economia de compartilhamento: primeiras considerações. In: PAES LEME, Ana Carolina Reis; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **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. 146-148.

⁴³² SIGNES, Adrián Todolí. O mercado de trabalho no século XXI: *on-demand economy*, *crowdsourcing* e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. trad. Ana Carolina Reis Paes Leme e Carolina Rodrigues Carsalade). In: PAES LEME, Ana Carolina Reis; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **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. 28-38.

Organograma 3 - Classificação 3



Fonte: O autor (2021)

Como quer que seja, a despeito das divergências doutrinárias quanto ao enquadramento de cada uma das plataformas e das formas de prestação de trabalho, é certo que a *gig economy* se apresenta como uma grande inovação aos trabalhadores, somente comparável à revolução industrial. Veja-se:

Os trabalhadores da *gig economy* vivem momento semelhante àquele vivido pelos operários das indústrias do Século XIX, em que a mudança na organização do trabalho da casa para a fábrica se opera em razão da necessidade do uso de uma tecnologia da qual os obreiros não eram titulares.⁴³³

Se na primeira revolução industrial os instrumentos de trabalho eram o maquinário fabril, é válido questionar se agora, com o trabalho informatizado, virtual e desterritorializado, meios de produção são as plataformas de intermediação, sem as quais não é possível produzir ou, nesse caso, prestar serviços.

Entende-se por economia sob demanda o modelo de negócio no qual, por meio da internet, “as plataformas virtuais disponham de grandes grupos de prestadores de serviços os quais ficam à espera de uma solicitação de serviço de um consumidor.”⁴³⁴

⁴³³ ABAURRE, Helena Emerrick; ROCHA, Cláudio Janotti da; PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. Algoritmização do trabalho: reflexões nucleares. *In: Anais do V Seminário internacional de pesquisa (re) pensando o trabalho contemporâneo: novos trabalhos e sindicalismo*. Coordenação: Jair Aparecido Cardoso; Maria Hemília Fonseca; Eliana dos Santos A. Nogueira; Victor Hugo de Almeida. USP. Faculdade de direito de Ribeirão Preto. 2020. p. 1650-1651.

⁴³⁴ SIGNES, Adrián Todolí. O mercado de trabalho no século XXI: *on-demand economy, crowdsourcing* e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. trad. Ana Carolina Reis Paes Leme e Carolina Rodrigues Carsalade). *In: PAES LEME, Ana Carolina Reis; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. 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. 30.

O trabalho por plataforma *on-demand*, também chamado de *work-on-demand-via-app*⁴³⁵, diz respeito às atividades tradicionais já realizadas pelo homem, agora facilitadas pela existência do aplicativo que, em sua plataforma, integra facilmente o consumidor do serviço com o prestador da atividade ou fornecedor do bem.⁴³⁶ Exemplo desses serviços são o transporte privado de pessoas, implementados pelas empresas Uber, Cabify e 99, por exemplo – e daí a expressão *trabalho uberizado*; e a entrega de produtos, especialmente de alimentação, como é o caso das empresas iFood, Rappi e Glovo.

De maneira muito semelhante, as empresas acima citadas conectam consumidores de bens e serviços a prestadores de serviços, sejam eles entregadores ou motoristas, os quais nominam como *parceiros*.⁴³⁷ Embora o contato inicial entre o consumidor e o prestador do serviço tenha se iniciado na plataforma, há, necessariamente, uma prestação de serviço no ambiente físico, seja na entrega do bem ou na realização do transporte, que ocorre somente a partir da demanda do consumidor.⁴³⁸ Daí a expressão *on-demand*.

No aplicativo iFood, os trabalhadores cadastrados têm a possibilidade de escolher entre prestar serviço a um único estabelecimento ou a vários deles, sem exclusividade.⁴³⁹ Assim como no caso dos prestadores da Uber, os entregadores de

⁴³⁵ CAVALLINI, Gionata. Impactos das novas tecnologias nas relações de trabalho: qualificação do vínculo e subordinação. In: LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Thereza Christina (coord.). **Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. [livro eletrônico].

⁴³⁶ CAVALLINI, Gionata. Impactos das novas tecnologias nas relações de trabalho: qualificação do vínculo e subordinação. In: LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Thereza Christina (coord.). **Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. [livro eletrônico].

⁴³⁷ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. In: PAES LEME, Ana Carolina Reis; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **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. 131.

⁴³⁸ AMADO, João Leal; SANTOS, Catarina Gomes. A Uber e os seus motoristas: *mind the gap!* In: PAES LEME, Ana Carolina Reis; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **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. 334-335.

⁴³⁹ ALVES, Flávia Andrade Gomes; BRASIL, Natália Abramides Marques; CARDOSO, Jair Aparecido. A precarização do trabalho: o capitalismo e a exploração dos entregadores de aplicativo. In: **Anais do V Seminário internacional de pesquisa (re) pensando o trabalho contemporâneo: novos trabalhos e sindicalismo**. Coordenação: Jair Aparecido Cardoso; Maria Hemília Fonseca; Eliana dos

iFood são submetidos a avaliações dos clientes e são remunerados conforme os critérios estabelecidos pela plataforma. Além disso, os trabalhadores de plataforma são monitorados em tempo real, por todo o tempo, a partir de algoritmos criados para medir a “velocidade e dedicação do trabalhador na realização das tarefas, incluindo o cálculo da pontuação e das avaliações que os clientes atribuem aos trabalhadores.”⁴⁴⁰

As críticas da doutrina quanto ao trabalho *on-demand* não são poucas. Nesse sentido, Teixeira Coelho refere:

Dirigir um táxi tem sido, por toda parte, um recurso alternativo aos que não dispõem de uma profissão minimamente especializada ou que a perderam; quando essa alternativa é corroída por um Uber que mantém seus motoristas no estado mínimo de sobrevivência para deles extrair a máxima da *mais valia*, ao mesmo tempo que destrói o sistema estabelecido dos táxis regulares e regulados; e quando se combina essa figura da disrupção com a da concentração exacerbada do poder própria da novíssima tecnologia computacional, o quadro mostra-se com as tintas opostas àquelas manipuladas por Marx ao observar que a burguesia era capaz de arrastar mesmos as nações “mais bárbaras” (sic) para a civilização.⁴⁴¹

Todavia, a despeito da interação entre usuário e prestador ocorrer a partir da plataforma digital, a prestação de trabalho uberizado não é nova, assemelhando-se ao trabalho terceirizado, no qual a empresa tomadora repassa suas atividades, ainda que não integralmente, a um terceiro, seja ele pessoa jurídica ou muitas pessoas físicas. Daí que se diverge da opinião de Teixeira Coelho acima transcrita, porquanto há pouco de disruptivo na formatação da prestação de trabalho uberizado, exceto pela aproximação do consumidor e prestador a partir da plataforma digital.

Cabe destacar que recentemente a Suprema Corte britânica reconheceu o direito à legislação protetiva aos motoristas de Uber.⁴⁴²

Já o *crowdwork*, também chamado de *crowdsourcing*⁴⁴³, em tradução livre, trabalho da multidão, se caracteriza pela entrega de um serviço não manual, ou

Santos A. Nogueira; Victor Hugo de Almeida. USP. Faculdade de direito de Ribeirão Preto. 2020. p. 1568.

⁴⁴⁰ DE STEFANO, Valerio. Automação, inteligência artificial e proteção laboral: padrões algorítmicos e o que fazer com eles. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020. p. 27.

⁴⁴¹ COELHO, Teixeira. **eCultura, a utopia final**: inteligência artificial e humanidades. São Paulo: Iluminuras, Itaú Cultura, 2019. p. 77.

⁴⁴² Suprema Corte britânica reconhece vínculo de emprego entre motorista e Uber. **CONJUR**, 19 de fevereiro de 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-fev-19/suprema-corte-britanica-reconhece-vinculo-emprego-uber>. Acesso em: 12 mar. 2021.

⁴⁴³ SIGNES, Adrián Todolí. O mercado de trabalho no século XXI: *on-demand economy, crowdsourcing* e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. trad. Ana

melhor, um serviço intelectual que a inteligência humana ainda consegue realizar melhor que a artificial, também definido como *human intelligence tasks* – HITS, ou tarefa de inteligência humana, em tradução livre.⁴⁴⁴ Conforme esse modo de prestação de trabalho, as plataformas logram reduzir o custo do tempo em que o trabalhador não está produzindo, embora mantenha controle total sobre o processo de produção, reduzindo seu custo ao mínimo possível.

O principal exemplo de plataforma que atua com *crowdwork* é a Amazon Mechanical Turk - AMT, que, por não prestar serviços regulamentados no Brasil – diz-se não regulamentados porque a Amazon não efetua pagamento direto a prestadores estabelecidos no Brasil⁴⁴⁵ – se apresenta como novidade ao estudioso nacional que há pouco se deparou com as novas formas de trabalho. Pois bem, no âmbito da AMT, o prestador atua à distância, a partir de seu dispositivo (computador ou *smartphone*, por exemplo) resolvendo pequenas tarefas, chamadas *microtasks*.

A doutrina também nomina a divisão do trabalho em micro-tarefas como *neo-taylorismo*, tendo em vista a semelhança de objetivos, eis que procura “aumentar a produtividade do trabalho através da padronização e decomposição de tarefas complexas menores.”⁴⁴⁶

As *microtasks* compreendem uma enorme gama de atividades, muitas delas semelhantes àquelas que diferenciam humanos de computadores ao acessar *sites*, mas que vão desde a identificação de fotografias de animais, como referido, até dançar em frente à câmera ou assistir filmes.⁴⁴⁷ São essas atividades que estão por

Carolina Reis Paes Leme e Carolina Rodrigues Carsalade). In: PAES LEME, Ana Carolina Reis; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **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. 31.

⁴⁴⁴ CAVALLINI, Gionata. Impactos das novas tecnologias nas relações de trabalho: qualificação do vínculo e subordinação. In: LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Thereza Christina (coord.). **Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho**: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. [livro eletrônico].

⁴⁴⁵ MORESCHI, Bruno; PEREIRA, Gabriel; COZMAN. Trabalhadores brasileiros no Amazon Mechanical Turk: sonhos e realidades de “trabalhadores fantasmas”. In: **Contracampo**. Niterói. v. 39, n.1. abr./ jul. 2020. p. 60. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/contracampo/issue/view/2137>. Acesso em: 13 fev. 2021.

⁴⁴⁶ ZIPPERER, André Gonçalves; VILLATORE, Marco Antônio Cesar. Lei 13.467/2017 (denominada de reforma trabalhista), o teletrabalho e a prestação de serviços através da intermediação de mão de obra a partir de plataformas eletrônicas (*crowdworking*). In: STÜRMER, Gilberto; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **A reforma trabalhista na visão acadêmica**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018. p. 144.

⁴⁴⁷ MORESCHI, Bruno; PEREIRA, Gabriel; COZMAN. Trabalhadores brasileiros no Amazon Mechanical Turk: sonhos e realidades de “trabalhadores fantasmas”. **Contracampo**. Niterói. v. 39,

trás da inteligência artificial, porquanto formam grande parte de sua base de dados.⁴⁴⁸ Outras plataformas que atuam com *crowdwork*, por exemplo, são a Clickworker⁴⁴⁹ e Job Boy⁴⁵⁰, porém ambas menores que a Amazon Turk.

O trabalho prestado em *crowdwork* é majoritariamente destinado a empresas que contratam a Amazon Turk e têm liberdade para definir o valor pago e a tarefa a ser realizada, sendo que as plataformas que oferecem o serviço apenas estabelecem valor mínimo a ser pago pelo trabalho.⁴⁵¹ Nessas condições, o trabalho assemelha-se ao de empreitada, no qual o trabalhador recebe por tarefa realizada, independentemente do tempo de trabalho.⁴⁵²

Uma diferença entre o *crowdwork* e o trabalho *on-demand* é que aquele primeiro inicia e se encerra na modalidade *online*, enquanto este último tem parte realizada *online*, mas possui uma determinação territorial, como é o caso do motorista de Uber, cuja prestação de trabalho se limita à localidade servida pelo sistema empresarial.⁴⁵³

A terceira hipótese de trabalho em plataforma é a que se dá nas chamadas *plataformas de trabalho freelance*⁴⁵⁴, como é o caso da GetNinjas⁴⁵⁵, 99Designs⁴⁵⁶ ou

- n.1. abr./ jul. 2020. p. 48. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/contracampo/issue/view/2137>. Acesso em: 13 fev. 2021.
- ⁴⁴⁸ MORESCHI, Bruno; PEREIRA, Gabriel; COZMAN. Trabalhadores brasileiros no Amazon Mechanical Turk: sonhos e realidades de “trabalhadores fantasmas”. **Contracampo**. Niterói. v. 39, n.1. abr./ jul. 2020. p. 46. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/contracampo/issue/view/2137>. Acesso em: 13 fev. 2021.
- ⁴⁴⁹ CLICKWORKER. [S. l.], 2021. Disponível em: <https://www.clickworker.com/>. Acesso em: 13 fev. 2021.
- ⁴⁵⁰ JOBBY. [S. l.], 2016. Disponível em: <https://www.jobboy.com/>. Acesso em: 13 fev. 2021.
- ⁴⁵¹ MORESCHI, Bruno; PEREIRA, Gabriel; COZMAN. Trabalhadores brasileiros no Amazon Mechanical Turk: sonhos e realidades de “trabalhadores fantasmas”. **Contracampo**. Niterói. v. 39, n.1. abr./ jul. 2020. p. 48. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/contracampo/issue/view/2137>. Acesso em: 13 fev. 2021.
- ⁴⁵² SIGNES, Adrián Todolí. O mercado de trabalho no século XXI: *on-demand economy, crowdsourcing* e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. trad. Ana Carolina Reis Paes Leme e Carolina Rodrigues Carsalade). In: PAES LEME, Ana Carolina Reis; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **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. 32.
- ⁴⁵³ ABÍLIO, Ludmila Kosthek. Plataformas digitais e uberização: globalização de um sul administrado? In: **Contracampo**. Niterói. v. 39, n.1. abr./ jul. 2020. p. 17. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/contracampo/issue/view/2137>. Acesso em: 13 fev. 2021.
- ⁴⁵⁴ GROHMANN, Rafael; QIU, Jack. Contextualizando o trabalho em plataformas. In: **Contracampo**. Niterói. v. 39, n.1. abr./ jul. 2020. p. 3. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/contracampo/issue/view/2137>. Acesso em: 13 fev. 2021.
- ⁴⁵⁵ GETNINJAS. São Paulo, 2021. Disponível em: <https://www.getninjas.com.br/>. Acesso em: 13 fev. 2021.
- ⁴⁵⁶ 99DESIGNS. Oakland, [2021]. Disponível em: <https://99designs.com.br/>. Acesso em: 13 fev. 2021.

Superprof⁴⁵⁷, nas quais se contratam prestadores de serviços cujo trabalho é reconhecidamente autônomo, como é o caso de designers, diaristas, manicures e professores particulares. Embora muito semelhantes ao Uber, no qual a conexão entre prestador e consumidor do serviço ocorre inicialmente na plataforma, alguns serviços prestados nessa modalidade podem ocorrer apenas presencialmente, como é o caso de serviços de limpeza. Além disso, na plataforma de trabalho *freelance* é o prestador quem define o valor do trabalho, cabendo ao consumidor escolher entre aquele que melhor lhe aprouver.⁴⁵⁸

As plataformas de economia compartilhada ou de compartilhamento são aquelas em que há um “conjunto de atividades ou negócios os quais procuram explorar bens subutilizados.”⁴⁵⁹ Os exemplos mais visíveis dessa modalidade de negócio são as empresas AirBnb⁴⁶⁰ e Blablacar⁴⁶¹, cuja atividade-fim consiste em proporcionar o aluguel de cômodos ou imóveis inteiros a hóspedes, ou então fornecer carona a baixo custo, respectivamente. Conforme referido, se trata do modelo mais diferente de negócio em plataforma, porquanto a finalidade é a exploração de bens que não decorre diretamente do trabalho humano, como é o caso do trabalho *on-demand*. O objeto principal do negócio é a exploração do bem.

Por derradeiro, embora envolva economia em plataforma, mas não vinculado à *gig economy*, é forçoso mencionar os *marketplaces*, a fim de diferenciá-lo das modalidades até então estudadas. Tratam-se, os *marketplaces*, de espécies de feiras, mercados de livre oferta e demanda de produtos e serviços, quer dizer, espaços virtuais nos quais vendedores disponibilizam seus produtos e são encontrados por compradores. Nesse sentido, “A ideia de plataformas digitais como *marketplaces* origina-se da transposição da ideia de ‘mercado’, ou feira, para a rede mundial de computadores.”⁴⁶²

⁴⁵⁷ SUPERPROF. [S. /], 2021. Disponível em: <https://www.superprof.com.br/>. Acesso em: 13 fev. 2021.

⁴⁵⁸ QUANTO custa Instalação de lâmpada? In: GETNINJAS. São Paulo, 2021. Disponível em: <https://www.getninjas.com.br/reformas-e-reparos/marido-de-aluguel/preco/instalacao-de-lampada>. Acesso em: 14 fev. 2021.

⁴⁵⁹ BARBOSA JÚNIOR, Francisco de Assis. **Gig economy e contrato de emprego**: aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho da nova economia. São Paulo: LTr, 2019. p. 28.

⁴⁶⁰ AIRBNB. [S. /], 2021. Disponível em: www.airbnb.com.br. Acesso em: 14 fev. 2021.

⁴⁶¹ BLABLACAR. [S. /], 2021. Disponível em: www.blablacar.com.br. Acesso em: 14 fev. 2021.

⁴⁶² CARELLI, Rodrigo Lacerda de. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020. p. 67.

Exemplos de *marketplace* são as empresas Mercado Livre⁴⁶³ e, de certo modo, a Amazon⁴⁶⁴, sendo que esta última, além de vender seus próprios produtos, realiza a intermediação de produtos de terceiros com consumidores. De maneira diferente, Uber e Cabify, por exemplo, são plataformas de fornecimento de serviços próprios prestados por terceiros.

4.1.2 O trabalho subordinado na gig economy

Numa economia de dados, na qual a produção industrial perde espaço para a prestação de serviços⁴⁶⁵, o trabalho jungido ao conceito clássico de subordinação reduz na mesma proporção. Prevaecem, assim, os contratos atípicos, cuja subordinação é mais tênue e muitas vezes imperceptível.

A prevalência das formas de trabalho atípicas derroga a equivalência entre subordinação e dependência⁴⁶⁶, nos moldes como apresentado por Gomes e Gottschalk e referido no item 2.2.3 desta dissertação. Nesse aspecto, Oliveira pontua que todo trabalho subordinado, conforme o sentido clássico do conceito, ocorre por conta alheia, na medida em que pressupõe heterodireção, mas o oposto nem sempre acontece: o trabalho a domicílio, por exemplo, se dá por conta alheia, mas não sujeito à fiscalização ou hierarquia.⁴⁶⁷

No pós-fordismo, as relações de subordinação e controle se tornam ainda mais tênues, numa aparente relação de colaboração, extinguindo a antiga organização hierárquica.⁴⁶⁸ Também nesse aspecto, extingue-se o critério de punibilidade do

⁴⁶³ MERCADO Livre. Osasco, 2021. Disponível em: <https://www.mercadolivre.com.br/>. Acesso em: 15 fev. 2021.

⁴⁶⁴ AMAZON. São Paulo, 2021. Disponível em: <https://www.amazon.com.br/>. Acesso em: 15 fev. 2021.

⁴⁶⁵ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Trad. Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016. p. 69.

⁴⁶⁶ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de emprego, dependência econômica & subordinação jurídica**: critérios de identificação do vínculo empregatício. Curitiba: Juruá, 2014. p. 78.

⁴⁶⁷ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de emprego, dependência econômica & subordinação jurídica**: critérios de identificação do vínculo empregatício. Curitiba: Juruá, 2014. p. 78.

⁴⁶⁸ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de emprego, dependência econômica & subordinação jurídica**: critérios de identificação do vínculo empregatício. Curitiba: Juruá, 2014. p. 79.

trabalhador, porquanto na colaboração, eventual ato incompatível do trabalhador justifica apenas a redução na sua participação.⁴⁶⁹

Por óbvio, a alteração social que transforma o mundo do trabalho, de industrial para tecnológico, não é instantânea nem completa, mas pressupõe um período relativamente longo, no qual “convivem ambos os tipos de sociedade e se misturam as situações e problemas.”⁴⁷⁰

Há uma inegável relação de dependência entre o trabalho e os modos de produção e, cada vez que a tecnologia avança, o ordenamento jurídico entra em obsolescência.⁴⁷¹ Por isso, no período atual é forçoso demandar estudos para melhor qualificar cada uma das formas de prestação de serviços conforme a previsão legal correspondente, sob pena de, ao presumir equivocadamente a homogeneidade das relações e dos negócios jurídicos, impor demasiados ônus legais às empresas e trabalhadores e, assim, obstar o valor social do trabalho e a livre iniciativa, fundamentos da república assegurados pelo art. 1º, IV, da CF/88.

No bojo do novo paradigma do trabalho estão as tecnologias da informação e comunicação (TICs), em razão das características cognitivas e relacionais dessas novas formas de trabalho.⁴⁷² Nesse contexto, altera-se a forma de organização das empresas, da prestação de trabalho e, do mesmo modo, a valoração dos requisitos utilizados para reconhecer e diferenciar as relações de trabalho e emprego.

Essa reflexão não é nova e já foi abordada em 1963 por Orlando Gomes e Elson Gottschalk, que analisavam, à época, a relação de emprego entre o trabalhador e as empresas S.A.:

Nos vínculos estabelecidos com as sociedades anônimas, também se modificou a posição da parte que contrai a obrigação de trabalhar. Certamente, o trabalhador continua a alienar sua força de trabalho, mas não a emprega mais a serviço e em proveito de um patrão individual, que mantinha essa posição social e jurídica pelo fato de ser o dono exclusivo de meios de produção. A rigor, deixa de ter patrão, visto que se incorpora a uma empresa que não é de ninguém, dirigida por pessoas pagas para geri-la. A

⁴⁶⁹ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de emprego, dependência econômica & subordinação jurídica**: critérios de identificação do vínculo empregatício. Curitiba: Juruá, 2014.p. 80.

⁴⁷⁰ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. 3a. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000. p. 96.

⁴⁷¹ BAZÁN, José Cabrera. *Fuentes del derecho del trabajo*. In: LOZANO, Néstor de Buen; VALENZUELA, Emilio Morgado. (coord.). **Instituciones de derecho el trabajo y de la seguridad social**. Cidade do México: Universidad Nacional Autónoma de México, 1997. p. 51.

⁴⁷² ALVES, Daniela Alves de. **Tempo e trabalho**: gestão, produção e experiência do tempo no teletrabalho. Porto Alegre: Escritos, 2014. p. 46.

despersonalização do empregador abre uma nova dimensão à relação de trabalho, tirando-lhe o aspecto pessoal, com reflexos na própria situação jurídica do empregado, e alterando também, a forma de sua subordinação⁴⁷³

O fim do protagonismo do padrão fordista, cujo declínio iniciou em meados de década de 1970, culmina com uma reestruturação produtiva que estabelece uma nova sistemática, baseada em flexibilidade do trabalho.⁴⁷⁴ Ainda naquele período, o trabalho subordinado era percebido a partir de dois polos distintos: num deles, a subordinação se manifestava com força, caso dos trabalhadores menos qualificados; no outro, a subordinação era fraca e mais assim se mostra, à medida em que empregado desempenhasse atividades mais técnicas ou especializadas, “delineada pela ideia de colaboração.”⁴⁷⁵

Ocorre que cada vez mais a subordinação se revela com nuances de autonomia, o que confunde o trabalhador, o tomador de serviços, o consumidor e até mesmo o estudioso do direito. Oliveira refere:

Como sintoma da crise, observa-se que os tradicionais métodos de distinção do trabalho autônomo e subordinado estão a decair. Os contratos de atividade cada vez mais se situam em planos intermediários entre a subordinação e a autonomia.⁴⁷⁶

De fato, os trabalhadores estão passando a atuar com crescente independência técnica, porém “cada vez mais dependentes economicamente, o que inutiliza o critério da subordinação como pressuposto essencial do sistema protetor.”⁴⁷⁷

O progresso dos negócios e dos métodos produtivos, além das novas tecnologias estimulam constante qualificação dos trabalhadores, o que remonta, guardadas as diferenças de tempo e tecnologia, ao abandono da ideia de

⁴⁷³ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 3a. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1968. p. 9-10

⁴⁷⁴ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de emprego, dependência econômica & subordinação jurídica**: critérios de identificação do vínculo empregatício. Curitiba: Juruá, 2014. p. 137.

⁴⁷⁵ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de emprego, dependência econômica & subordinação jurídica**: critérios de identificação do vínculo empregatício. Curitiba: Juruá, 2014. p. 81-82.

⁴⁷⁶ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de emprego, dependência econômica & subordinação jurídica**: critérios de identificação do vínculo empregatício. Curitiba: Juruá, 2014. p. 82.

⁴⁷⁷ ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. Novo Conceito de Proteção - Direitos Humanos no Trabalho. ANIMA: **Revista Eletrônica do Curso de Direito das Faculdades OPET**. Curitiba PR - Brasil. Ano IV, no 9, jan/jun 2013. ISSN 2175-7119. p. 131.

subordinação técnica do empregado, no período fordista-taylorista.⁴⁷⁸ À luz das regras nascidas naquele período, a ausência de controle de jornada é um indício de ausência da subordinação jurídica trabalhista, enquanto a definição de local da prestação, a propriedade dos equipamentos e o recebimento de ordens diretas do empregador, além do controle da prestação do trabalho, são indícios contrários, ou seja, da presença da subordinação.⁴⁷⁹

As plataformas digitais, sejam de trabalho *on-demand*, *crowdwork*, de trabalho *freelance* ou de compartilhamento, representam, concomitantemente, o resultado e um novo estágio dos processos globais de produção em curso há décadas, que resultam em novos modos de dispersar o trabalho e, ainda assim, mantê-lo sob controle.⁴⁸⁰

Como quer que seja, a inserção do trabalhador nas empresas agora desterritorializadas, ou seja, em plataformas digitais, é o motor de intermináveis discussões no campo juslaboral. Até o presente momento já se sabe que o trabalho na *gig economy* apresenta três tendências, todas relacionadas umas às outras, que impactam as relações de trabalho, sendo elas: i) a existência de uma crise de valor, que reside na reprodução exponencial de bens materiais pela informatização, que aumenta a oferta e reduz o valor do trabalho; ii) a alta conectividade tecnológica, a ponto de confundir as relações que antes eram bem delimitadas, se de produção ou de consumo, e agora se confundem, e; iii) a substituição das empresas de intermediação de mão de obra por plataformas digitais ou virtuais, “que conectam diretamente o tomador final com o prestador pessoal do serviço”.⁴⁸¹

Em relação ao primeiro aspecto acima elencado, pode-se resumir, nas palavras de Gorhmann e Qiu, que “a plataformização reconfigura o mundo do

⁴⁷⁸ ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. Novo Conceito de Proteção - Direitos Humanos no Trabalho. ANIMA: Revista Eletrônica do Curso de Direito das Faculdades OPET. Curitiba PR - Brasil. Ano IV, no 9, jan/jun 2013. ISSN 2175-7119. p. 124.

⁴⁷⁹ MALLET, Estêvão. A subordinação como elemento do contrato de trabalho. *In: Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo*. v. 106/107, jan./dez. 2011/2012. p. 229-231. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67944>. Acesso em: 14 set. 2020.

⁴⁸⁰ GONDIM, Thiago Patricio. **Mediações**; Londrina. Vol. 25, ed. 2, mai./ago. 2020: p. 469-487. DOI:10.5433/2176-6665.2020.2v25n2p469. p. 471.

⁴⁸¹ CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. O direito do trabalho pós-material: o trabalho da multidão produtora. *In: PAES LEME, Ana Carolina Reis; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **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. 101-102.*

trabalho a partir de uma crescente *taskificação* das atividades.”⁴⁸² No que diz respeito ao segundo aspecto, também resta evidenciado que “na produção do conhecimento, o consumo e produção se imbricam e se confundem - coincidem.”⁴⁸³ Por fim, o terceiro aspecto é o que mais obnubila as relações de trabalho e impedem seu devido enquadramento à lei, ou seja, se subordinado ou autônomo.

Por conseguinte, inicia-se analisando a hipótese da presença de subordinação no trabalho *on-demand*, também chamado de trabalho uberizado.

O primeiro aspecto que justificaria a ausência de subordinação do trabalhador *on-demand* é a ausência de estipulação de jornada. Não por acaso, o *site* da Uber, principal empresa do ramo, destaca na página de quem pretende se cadastrar como *parceiro*: “Dirija com a Uber. Ganhe dinheiro no seu horário.”⁴⁸⁴

A jurisprudência também refere como argumento para não reconhecer a presença de subordinação, “a possibilidade de ficar “**off line**”, sem delimitação de tempo, circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços em exame.”⁴⁸⁵

Todavia, o direito do trabalhador em estabelecer sua própria jornada não é pressuposto de prestação de trabalho autônomo. Ora, os empregados que realizam trabalho externo, os gerentes e os empregados em regime de teletrabalho tampouco possuem jornada mínima ou máxima, conforme estabelecem os incisos I, II e III do art. 62 da CLT⁴⁸⁶ e nem por isso deixam de ser trabalhadores subordinados.

⁴⁸² GROHMANN, Rafael; QIU, Jack. Contextualizando o trabalho em plataformas. **Contracampo**. Niterói. v. 39, n.1. abr./ jul. 2020. p. 3. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/contracampo/issue/view/2137>. Acesso em: 13 fev. 2021.

⁴⁸³ CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. O direito do trabalho pós-material: o trabalho da multidão produtora. In: PAES LEME, Ana Carolina Reis; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **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. 103.

⁴⁸⁴ **Uber**. Disponível em: <https://www.uber.com/a/join-new>. Acesso em: 15 fev. 2021.

⁴⁸⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (5ª Turma). Processo nº TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038. Relator Ministro Breno Medeiros. Julgado em 05/02/2020. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/161644fb9673d0afe87b0e522a470272>. Acesso em: 15 fev. 2021.

⁴⁸⁶ Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

III - os empregados em regime de teletrabalho.

O segundo argumento apresentado pelas plataformas é que elas servem apenas como intermediadoras digitais do trabalho, oferecendo padrões mínimos a serem seguidos pelos trabalhadores. Esse posicionamento é compartilhado por Gasparini⁴⁸⁷ e por parte da jurisprudência.⁴⁸⁸

Sabe-se que a direção dos serviços não é requisito essencial para a caracterização do trabalho assalariado e dependente, consoante se percebe, por exemplo, do vendedor externo ou do trabalho intelectual.⁴⁸⁹ Conforme já visto no item 2.2.6, a subordinação é bem mais do que o simples controle e organização do trabalho, embora tais circunstâncias sejam indícios robustos de sua presença.

A subordinação, nesse aspecto, significa mais do que a sujeição a regras estabelecidas em contratos, na medida em que isso ocorre em quaisquer contratos, inclusive civis ou de prestação de serviços. A subordinação vertente de um contrato de trabalho supõe a prerrogativa do tomador em “estabelecer concretamente as

⁴⁸⁷ GASPARINI, Victor Santos. A regulamentação do trabalho em plataformas digitais: a experiência francesa e a perspectiva brasileira. In MALLETT, Estêvão; SANTOS, Enoque Ribeiro dos (coord.). **O direito do trabalho em evolução no Brasil e na França: aspectos atuais do direito material, processual e coletivo**. São Paulo: ESA OAB/SP. *E-book*. p. 1621.

⁴⁸⁸ AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. [...]. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. [...]. Com efeito, o reclamante admite expressamente a possibilidade de ficar "**off line**", sem delimitação de tempo, circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços em exame, que só ocorre em ambiente virtual. Tal fato traduz, na prática, a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. Tal auto-determinação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo. Não bastasse a confissão do reclamante quanto à autonomia para o desempenho de suas atividades, é fato incontroverso nos autos que o reclamante aderiu aos **serviços de intermediação digital** prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços. Dentre os termos e condições relacionados aos referidos serviços, está a reserva ao motorista do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário, conforme consignado pelo e. TRT. O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego. [...]. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-1000123-89.2017.5.02.0038, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 07/02/2020). TST. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/161644fb9673d0afe87b0e522a470272>. Acesso em: 15 fev. 2021.

⁴⁸⁹ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de emprego, dependência econômica & subordinação jurídica: critérios de identificação do vínculo empregatício**. Curitiba: Juruá, 2014. p. 195.

diretrizes a serem observadas pelo trabalhador”, em graus que podem variar de acordo com a natureza da atividade, a função do trabalhador.⁴⁹⁰

Por outro lado, a literatura trabalhista já revelou que o controle do trabalho prestado a partir de plataformas *on-demand* é continuamente monitorado, sendo que muitas vezes esse controle persiste após o encerramento da prestação, como é o caso do Uber.⁴⁹¹ Paes Leme exemplifica que “Na China, as notícias são no sentido de que Uber usa GPS instalado no aparelho celular do motorista para monitorá-lo e puni-lo, caso se aproxime do local onde acontece uma manifestação.”⁴⁹²

Também no Brasil se sabe da submissão dos trabalhadores ao monitoramento da plataforma, tanto em relação ao trajeto – que não significa a existência de subordinação –, quanto ao modo de prestar o trabalho, este sim, um robusto indício de que a subordinação está presente.

Conforme referido no tópico referente à subordinação algorítmica, a Uber e a 99, por exemplo, estabelecem critérios mínimos a serem observados pelos trabalhadores, sob pena da prestação de serviços restar inviabilizada. Tais atividades, embora não provenham de uma determinação direta de uma pessoa natural hierarquicamente superior ao trabalhador, provém do algoritmo, cujos ajustes foram, estes sim, determinados pela empresa a partir do interesse de uma pessoa natural.

A liberdade de atuação do trabalhador, portanto, fica limitada e muitas vezes impedida pelos comandos de programação ou pelo algoritmo, que cristalizam um intermediário entre o trabalhador e seu superior hierárquico, que garante que os resultados finais esperados sejam alcançados, sem necessidade de dar ordens diretas àqueles que realizam o trabalho.”⁴⁹³

⁴⁹⁰ MALLET, Estêvão. A subordinação como elemento do contrato de trabalho. *In: Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo*. v. 106/107, jan./dez. 2011/2012. p. 245. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67944>. Acesso em: 14 set. 2020.

⁴⁹¹ PAES LEME, Ana Carolina Reis. UBER e o uso do *marketing* da economia colaborativa. *In: PAES LEME, Ana Carolina Reis; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. 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. 80.

⁴⁹² PAES LEME, Ana Carolina Reis. UBER e o uso do *marketing* da economia colaborativa. *In: PAES LEME, Ana Carolina Reis; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. 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.

⁴⁹³ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. *In: PAES LEME, Ana Carolina Reis; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a*

As ordens e determinações empresariais ocorrem de maneira silenciosa e muitas vezes sem a percepção do trabalhador. Com efeito, o algoritmo “comanda todos os trabalhadores”, distribuindo os consumidores e alterando o preço do trabalho segundo a demanda, isto é, mediante a estipulação de preço dinâmico do produto.⁴⁹⁴

Não há como negar que a precificação é uma forma de dirigir o trabalho e, nesse caso, se realiza a partir de comandos. O controle da plataforma se desloca, da mercadoria para o trabalho em si, o que somente é possível em razão do algoritmo.⁴⁹⁵

Adams-Prassl ilustra situações relativas à gestão algorítmica, como a existência de *softwares* que analisam a força de trabalho, detendo o poder de encerrar a relação contratual em razão da ausência de produtividade.⁴⁹⁶

Em relação a esse ponto, reiteram-se os termos constantes na seção 3.2.11, concernente à subordinação algorítmica, isto é, os programas e algoritmos são criados e preenchidos de acordo com a determinação humana. Dizendo de outro modo, os vieses da programação foram ajustados de acordo com as pretensões da empresa e não com base em critérios aleatórios. Assim, a regulação do trabalho do prestador ocorre conforme o interesse da plataforma, concertadamente.

O controle pelos algoritmos também é chamado de *desintermediação*, que consiste na retirada do mediador humano, do contato inter-humano, e “substituí-lo por um outro, centralizado, único, supostamente maquínico ele mesmo [...]”⁴⁹⁷

A despeito do nome, a desintermediação promove um rearranjo das intermediações de modo a concentrá-las em alguns poucos mediadores, com

intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017. p. 141.

⁴⁹⁴ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. *In*: PAES LEME, Ana Carolina Reis; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **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. 142-143.

⁴⁹⁵ REIS, Daniela Muradás; CORASSA, Eugênio Delmaestro. Aplicativos de transporte e plataforma de controle: o mito da tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos. *In*: PAES LEME, Ana Carolina Reis; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **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. 163.

⁴⁹⁶ ADAMS-PRASSL, Jeremias. Gestão algorítmica e o futuro do trabalho. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade.** Brasília: ESMPU, 2020. p. 90.

⁴⁹⁷ COELHO, Teixeira. **eCultura, a utopia final: inteligência artificial e humanidades.** São Paulo: Iluminuras, Itaú Cultura, 2019. p. 63.

tendência para concentração num único.⁴⁹⁸ Isso já ocorre, por exemplo, no grupo de quatro empresas de tecnologias bastante conhecidas: Google, Apple, Facebook e Amazon. Em relação às plataformas de trabalho *on-demand*, ocorre de maneira semelhante.

Por isso, a prestação de serviços a partir de plataformas “permite que os empregadores monitorem e direcionem sua força de trabalho de forma contínua – enquanto dispersam a responsabilidade pelos algoritmos.”⁴⁹⁹

Na prática, as empresas de trabalho *on-demand* fazem muito mais do que intermediar o trabalho de terceiro. Veja-se o exemplo da Cabify, que “anuncia oferta de transporte seguro e de qualidade, com alto controle sobre os motoristas, veículos e a prestação do serviço de transportes.”⁵⁰⁰

Em verdade, quem efetivamente limita-se a instrumentalizar a prestação de serviços ou fornecimento de bens de terceiros diretamente ao consumidor são as plataformas de *marketplace* ou de trabalho *freelance*, conforme se verá adiante. As plataformas de trabalho *on-demand*, como é o exemplo acima referido, especificam os serviços que prestam, regram, realizam e garantem os serviços prestados.⁵⁰¹

O que importa analisar, conforme alertam Brasil *et al*, é que

[...] se há exercício de poder diretivo, o que pode ser avaliado por diversos critérios, tais como possibilidade de controle da jornada, propriedade dos meios de produção, assunção dos riscos do empreendimento; gerenciamento do mercado externo, captação e retenção de clientes; pessoalidade na prestação dos serviços; dependência econômica; possibilidade de vigilância dos atos praticados pelos trabalhadores; poder de iniciar e terminar a relação de forma unilateral, aplicação de punições, avaliações de desempenho, dentre outros.⁵⁰²

⁴⁹⁸ COELHO, Teixeira. **eCultura, a utopia final**: inteligência artificial e humanidades. São Paulo: Iluminuras, Itaú Cultura, 2019. p. 63.

⁴⁹⁹ ADAMS-PRASSL, Jeremias. Gestão algorítmica e o futuro do trabalho. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020. p. 90.

⁵⁰⁰ CARELLI, Rodrigo Lacerda de. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020. p. 71.

⁵⁰¹ CARELLI, Rodrigo Lacerda de. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020. p. 73.

⁵⁰² BRASIL, Natália Marques Abramides, *et al*. Plataformização do trabalho e organizações coletivas laborais. *In*: **Anais do V Seminário internacional de pesquisa (re) pensando o trabalho contemporâneo**: novos trabalhos e sindicalismo. Coordenação: Jair Aparecido Cardoso; Maria

Neste ponto vale reiterar a comparação entre o trabalhador em plataformas *on-demand* e quem oferece seus produtos em *marketplaces* como o Mercado Livre, por exemplo: neste último, o prestador oferece seus serviços e produtos de acordo com as regras da plataforma, mas assim o faz como medida acessória de seu efetivo trabalho, pois sua principal atividade é a comercial. Situação diferente ocorre com os motoristas de Uber ou entregadores de mercadoria em plataformas similares ao iFood, porquanto o trabalho prestado como motorista é “a parte principal ou pelo menos uma parte suficientemente importante da relação para que ela não possa ser considerada um acessório dessa relação.”⁵⁰³

A doutrina que entende pela existência de subordinação no trabalho em plataforma *on-demand* converge em concluir que há uma subordinação ainda maior do trabalhador nessa modalidade de trabalho do que nas formas clássicas de trabalho subordinado.

Reis e Corassa referem que o “gerenciamento pelo algoritmo utilizada pelo Uber, a avaliação pelo consumidor modela práticas e comportamentos de tal modo que se evidencia uma intensificação na subordinação tradicional.”⁵⁰⁴ No mesmo sentido sustentam Abaurre, Rocha e Ferreira:

Em poucas palavras, o uberismo é um modelo de produção caracterizado pela relação binária da uberização e dos algoritmos, alterando toda a forma de controle dos empregados, otimizando ainda mais a intensidade laboral e transferindo os riscos do negócio jurídico para o trabalhador. Agora, o obreiro necessariamente deve compreender o funcionamento das plataformas digitais, em seus algoritmos, taxas de engajamento, alcance, tarifas dinâmicas, sistemas de recomendação, de seleção e de monetização para serem contratáveis, empregáveis e visíveis nas telas da gig economy.⁵⁰⁵

Hemília Fonseca; Eliana dos Santos A. Nogueira; Victor Hugo de Almeida. USP. Faculdade de direito de Ribeirão Preto. 2020. p. 430.

⁵⁰³ DOCKÉS, Emmanuel. Os empregadores das plataformas. Trad. Lorena Vasconcelos Porto. *In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade.* Brasília: ESMPU, 2020. p. 183.

⁵⁰⁴ REIS, Daniela Muradás; CORASSA, Eugênio Delmaestro. Aplicativos de transporte e plataforma de controle: o mito da tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos. *In: PAES LEME, Ana Carolina Reis; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **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. 163.

⁵⁰⁵ ABAURRE, Helena Emerrick; ROCHA, Cláudio Janotti da; PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. Algoritmização do trabalho: reflexões nucleares. *In: **Anais do V Seminário internacional de pesquisa (re) pensando o trabalho contemporâneo**: novos trabalhos e sindicalismo.* Coordenação: Jair Aparecido Cardoso; Maria Hemília Fonseca; Eliana dos Santos A. Nogueira; Victor Hugo de Almeida. USP. Faculdade de direito de Ribeirão Preto. 2020. p. 1654.

No mesmo sentido, Villatore e Santos lecionam que “o controle da atividade do empregado vai além do local e momento de trabalho, uma vez que o poder do empregador projeta-se para outros ambientes, atingindo o próprio modo de ser do prestador, [...]”.⁵⁰⁶

Barbosa Júnior acentua que a subordinação, nesse caso, deve ser vista sob uma nova ótica: a do gerenciamento do trabalho a partir do cumprimento de regras obrigatórias, padrões comportamentais, metas, incentivos ao trabalho, remuneração por tarefa e punição com descredenciamento ou diminuição do repasse de tarefas.⁵⁰⁷ Não há como concordar-se integralmente com o entendimento do aludido autor, na medida em que o incentivo ao trabalho e a remuneração por tarefa não podem ser classificados como atos que caracterizam a subordinação. Todavia, o estabelecimento de metas, padrões comportamentais e a definição do pagamento são indícios inegáveis de subordinação.

A despeito dos argumentos acima, a 4ª Turma do TST utiliza como fundamentos para afastar a presença de subordinação, como a “ausência de comando direto, controle e supervisão das atividades desempenhadas”⁵⁰⁸, o que demonstra o descompasso com o funcionamento da plataforma, do algoritmo e da subordinação algorítmica. Já a 5ª Turma do TST sustenta a ausência de subordinação em razão da possibilidade do trabalhador ficar *offline* da plataforma, ou seja, deixar de trabalhar, quando bem entender e que a avaliação dos passageiros não se confunde com subordinação, pois se trata de mera “ferramenta de *feedback* para os usuários finais quanto à qualidade da prestação de serviço do condutor.”⁵⁰⁹

O que também fragiliza o argumento de que se trata de trabalho autônomo, como sustentam as plataformas de trabalho *on-demand*, é que os clientes são delas e não dos motoristas, diferentemente do que ocorre com o trabalho prestado com

⁵⁰⁶ VILLATORE, Marco Antônio; SANTOS, José Aparecido. Trabalho e corpo: sujeição do trabalhador e privacidade. *In: Anais do CONPEDI*. [...]. p. 5216.

⁵⁰⁷ BARBOSA JÚNIOR, Franciso de Assis. **Gig economy e contrato de trabalho**: aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho da nova economia. São Paulo: LTr, 2019. p. 51.

⁵⁰⁸ BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho** (4ª Turma). RR-10555-54.2019.5.03.0179. Relator Min. Ives Gandra Martins Filho. DEJT 05/03/2021. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/9db0e4310182ab26740b0b47336bfbb3>. Acesso em: 8 mar. 2021.

⁵⁰⁹ BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho** (5ª Turma). RR-1000123-89.2017.5.02.0038. Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 07/02/2020. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/161644fb9673d0afe87b0e522a470272>. Acesso em: 08 mar. 2021.

autonomia. Assim, caso o cliente tenha interesse em ser transportado ou ter seu produto enviado por um determinado condutor, deverá contatá-lo individualmente, sem a possibilidade de assim solicitar a partir da plataforma, muito menos remunerá-lo.⁵¹⁰

Outro aspecto relevante quanto à inexistência de subordinação é a propriedade dos meios de produção. Quanto isso, sustenta-se que a plataforma não é detentora da integralidade dos meios de produção, que nesse caso são os veículos, sem os quais não há como implementar o negócio.

Neste ponto, entretanto, cabe diferenciar os meios de produção com os instrumentos de prestação de trabalho. No caso dos motoristas ou entregadores, o veículo de transporte é um instrumento de trabalho, assim como um computador o é para um advogado.

Todavia, a propriedade desse instrumento não é capaz, *per si*, de transformar o trabalho subordinado em trabalho autônomo, pois, nesse caso, as empresas que adotam a política de BYOD - *bring your own device*⁵¹¹, em português, “traga seu próprio dispositivo”, teriam seus empregados numa zona gris, já que subordinados e, ao mesmo tempo, detentores dos bens de produção.

No caso do trabalho *on-demand*, muda-se o parâmetro daquilo que se entende por *meios de produção*. Ora, se na primeira revolução industrial os instrumentos de trabalho eram o maquinário fabril, agora, com o trabalho informatizado, virtual e desterritorializado, pode-se entender que os meios de produção são as plataformas de intermediação, sem as quais não é possível produzir ou, nesse caso, prestar serviços.

A respeito do tema, Kalil refere esse aspecto como um dos fatores que mantêm o trabalho *on-demand* numa zona de difícil enquadramento entre o trabalho subordinado e autônomo:

⁵¹⁰ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. In: PAES LEME, Ana Carolina Reis; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **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. 144.

⁵¹¹ FINCATO, Denise; FRANK, Marina Silveira. *Bring your own device (BYOD)* e suas implicações na relação de emprego: reflexões práticas. In: Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 9, n. 89, p. 66-82, jun. 2020. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/179992>. Acesso em: 15 fev. 2021.

Percebe-se, também, como fator de indeterminação conceitual progressiva substituição das empresas de intermediação de mão de obra por plataformas virtuais, que conectam diretamente o tomador final com o prestador pessoal do serviço, que passa também a ser o detentor das ferramentas de trabalho – mas não propriamente dos *meios de produção*.⁵¹²

Outrossim, novos modelos econômicos mudam a lógica da propriedade para a lógica de compartilhamento. Explica-se: o consumo de mídias eletrônicas no Spotify, Deezer e Netflix, entre outros, permite apenas o direito ao acesso, ao chamado *streaming*, mas não à propriedade – nos exemplos apresentados, tratando-se de mídias eletrônicas, não há direito ao *download* do produto.

No caso dos trabalhadores de plataformas *on-demand*, a prestação do serviço pode ocorrer sem que o trabalhador seja o proprietário do bem com o qual presta o serviço, seja ele automóvel ou bicicleta. De todo modo, a fim de melhor efetivar sua atividade e estimular a adesão de mais trabalhadores, as plataformas de trabalho *on-demand* facilitam a prestação de trabalho àqueles que não possuem automóveis, mediante a concessão de descontos em alugueis de veículos.⁵¹³

Ao analisar o tema, Oliveira elabora o traço comparativo com a situação fática dos contadores, a qual aduz que a distinção entre autonomia e subordinação reside na aferição da posição social do sujeito: se consegue, ou não, organizar uma empresa que vende um serviço.⁵¹⁴ A dificuldade em reconhecer a presença ou ausência de subordinação, nesse caso, reside no fato de que o trabalhador não é mais “uma simples peça desprovida de iniciativa” dentro da empresa, nos moldes do regime fordista, porém tampouco atue com a liberdade de um empresário.⁵¹⁵

Além disso, o serviço prestado pelo trabalhador é comercializado numa relação social de consumo, exatamente porque o adquirente é consumidor final e não um

⁵¹² KALIL, Renan Bernardi. Direito do trabalho e economia de compartilhamento: primeiras considerações. In: PAES LEME, Ana Carolina Reis; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **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. 169.

⁵¹³ UBER. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/vehicle-solutions/>. Acesso em 15 fev. 2021.

⁵¹⁴ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de emprego, dependência econômica & subordinação jurídica: critérios de identificação do vínculo empregatício**. Curitiba: Juruá, 2014. p. 235.

⁵¹⁵ ANDRADE, Tatiana Guimarães Ferraz. Terceirização. Trabalho temporário. Trabalho autônomo. In: MANNRICH, Nelson (coord.). **Reforma trabalhista: reflexões e críticas**. São Paulo: LTr, 2018. p. 113.

sujeito que irá apropriar-se do trabalho do fornecedor, nos moldes do trabalho sob o modelo clássico fordista.⁵¹⁶

A não-apropriação do trabalho alheio, mas apenas o recebimento de parte do valor obtido com o serviço prestado, confere certa imprecisão que igualmente dificulta a aferição dos requisitos da relação de emprego, especialmente da subordinação. Não por acaso muitos trabalhadores supõem prestar serviços sem chefe, a partir da equivocada diferenciação entre trabalho e emprego, a qual pressupõe que o emprego necessita de um superior hierárquico, enquanto a relação de trabalho não.⁵¹⁷

De igual modo é o trabalho do representante comercial e do corretor, o que impõe observar, em todas as hipóteses, a superação da clássica distinção romana entre *locatio operis* e *locatio operarum*. O que interessa agora é saber quem é o titular do empreendimento e, por isso, quem organiza e obtém os resultados da atividade econômica.⁵¹⁸

As dificuldades de classificação do trabalho *on-demand* tampouco são pacíficas junto ao Poder Judiciário. Robortella sinala que a jurisprudência nacional, norte-americana e europeia tem enfrentado dificuldades para classificar as relações que decorrem do trabalho em plataformas à luz da legislação protecionista. Segundo o referido autor, não raro por falta de normas específicas capazes de abranger as novas formas de trabalho, “acabam por estender-lhes a legislação trabalhista. É um processo intuitivo, casuístico, que varia de um juiz a outro, causando instabilidade e insegurança no sistema de relações de trabalho.”⁵¹⁹

O trabalho de Pasqualeto⁵²⁰ demonstra que o dissenso quanto à existência de trabalho subordinado ou autônomo levou, até junho de 2020, 6 recursos ao TST. Por

⁵¹⁶ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de emprego, dependência econômica & subordinação jurídica**: critérios de identificação do vínculo empregatício. Curitiba: Juruá, 2014. p. 233.

⁵¹⁷ PELLAES, Alexandre. Você precisa de chefe? **Harvard business review**, 97, nº 4, abr. 2019. p. 45.

⁵¹⁸ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de emprego, dependência econômica & subordinação jurídica**: critérios de identificação do vínculo empregatício. Curitiba: Juruá, 2014. p. 237.

⁵¹⁹ ROBORELLA, Luiz Carlos Amorim. Novo Conceito de Proteção - Direitos Humanos no Trabalho. ANIMA: **Revista Eletrônica do Curso de Direito das Faculdades OPET**. Curitiba PR - Brasil. Ano IV, no 9, jan/jun 2013. ISSN 2175-7119. p. 131.

⁵²⁰ PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. Retrato descritivo da jurisprudência sobre a intermediação do trabalho por aplicativos nos tribunais superiores brasileiros. **Direito Inovação Tecnologia – Escola Superior de Advocacia da Ordem dos Advogados do Brasil – Seção São Paulo**, 2020. Disponível em: <http://ditec.esaoabsp.com/2020/06/15/retrato-descritivo-da-jurisprudencia-sobre-a-intermediacao-do-trabalho-por-aplicativos-nos-tribunais-superiores-brasileiros/>. Acesso em: 8 fev. 2021.

sua vez, no âmbito do STJ, outros 8 recursos abordam a atividade econômica em si dos motoristas de aplicativo, ou seja, outros aspectos que envolvem a prestação do serviço, sem discorrer quanto à existência de subordinação.

No âmbito doutrinário⁵²¹, há quem entenda que o predomínio de ações individuais dificulte a pacificação jurisprudencial, restando à doutrina o estudo do tema com maior afinco.

O que se pode verificar, ao menos, é que na prática, os tribunais ainda utilizam métodos antigos para apreciar novas situações de trabalho, como a propriedade dos meios de produção, o controle do local de trabalho e até mesmo a exclusividade, sendo a subordinação aferida como critério meramente indiciário.⁵²² Vale referir, em relação ao último elemento ora apontado, que a exclusividade não é requisito da relação de emprego e, além disso, trata-se de condição normalmente imposta pelo empregador, que, no trabalhador *on-demand*, não ocorre. Nesta forma de prestação de trabalho, é reduzido o interesse no tempo disponível do trabalhador, se a uma ou mais empresas, mas sim o pagamento “a tanto por tanto”, ou seja, a cada atividade.⁵²³

Sabendo-se que o local da prestação de trabalho e a existência de hierarquia formal perderam a posição de critérios-paradigma para a aferição da existência de subordinação em razão da externalização do trabalho pós-fordista, o mesmo também deve ser observado com a circunstância de *estar sob ordens*.⁵²⁴

Diante de tudo isso, sopesando os indícios acima apontados, sejam referentes à existência de subordinação ou inexistência, inegável reconhecer que prevalecem aqueles de sugerem a presença de trabalho subordinado ou, no mínimo, a imprecisão da relação, o que, nesse caso, atrai a regra *in dubio pro operario*.⁵²⁵

⁵²¹ BRASIL, Natália Marques Abramides, *et al.* Plataformização do trabalho e organizações coletivas laborais. In: **Anais do V Seminário internacional de pesquisa (re) pensando o trabalho contemporâneo: novos trabalhos e sindicalismo**. Coordenação: Jair Aparecido Cardoso; Maria Hemília Fonseca; Eliana dos Santos A. Nogueira; Victor Hugo de Almeida. USP. Faculdade de direito de Ribeirão Preto. 2020. p. 430.

⁵²² OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de emprego, dependência econômica & subordinação jurídica: critérios de identificação do vínculo empregatício**. Curitiba: Juruá, 2014. p. 84.

⁵²³ MELO, Geraldo Magela. **A reconfiguração do trabalho a partir das redes sociais digitais**. São Paulo: LTr, 2018. p. 70-71.

⁵²⁴ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de emprego, dependência econômica & subordinação jurídica: critérios de identificação do vínculo empregatício**. Curitiba: Juruá, 2014. p. 93.

⁵²⁵ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. Trad. Wagner D. Giglio. 3a. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000. p. 31.

No tocante ao trabalho em plataformas de *crowdwork*, a celeuma é menor do que em relação ao trabalho *on-demand*.

Conforme referido no item anterior, nessa modalidade de trabalho o prestador de serviço vincula-se à plataforma principal, v.g., Amazon Mechanical Turk, que é contratada por um terceiro, tomador, que se beneficiará dos serviços prestados pelo trabalhador. O serviço entre a AMT e a empresa contratante assemelha-se à terceirização, porquanto a tomadora faz o pagamento do serviço à AMT que, por sua vez, repassa ao trabalhador.

O trabalho prestado não é remunerado conforme o tempo à disposição, mas de acordo com a tarefa realizada⁵²⁶, nos moldes do contrato de empreitada, conforme artigos 610 a 626 do Código Civil.⁵²⁷

O primeiro aspecto que dificulta a análise da presença ou não da subordinação é o período extremamente curto da prestação de trabalho em face do tomador. Conforme esclarece Signes, são muitos trabalhadores diariamente conectados, disponibilizando-se ao cumprimento de inúmeras tarefas, de modo que se está “diante de uma multiplicidade de contratos de trabalho, de duração irrisória, com uma multidão de empresários.”⁵²⁸

Tratando-se de desempenho de tarefas simples, como a identificação de imagens na tela de um computador, não há como presumir a existência de subordinação do trabalhador em face da empresa tomadora no cumprimento de tal atividade, mesmo analisando-se pelo viés protecionista. Cabe rememorar que o escopo da presente dissertação é o estudo da subordinação, independentemente do nível de precarização do trabalho.

⁵²⁶ SIGNES, Adrián Todolí. O mercado de trabalho no século XXI: *on-demand economy, crowdsourcing* e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. trad. Ana Carolina Reis Paes Leme e Carolina Rodrigues Carsalade). In: PAES LEME, Ana Carolina Reis; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **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. 33.

⁵²⁷ BRASIL. **Lei nº 10.406**, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 20 dez. 2020.

⁵²⁸ SIGNES, Adrián Todolí. O mercado de trabalho no século XXI: *on-demand economy, crowdsourcing* e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. trad. Ana Carolina Reis Paes Leme e Carolina Rodrigues Carsalade). In: PAES LEME, Ana Carolina Reis; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **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. 33.

No caso, o curto espaço de tempo entre o aceite do trabalhador e o cumprimento da obrigação não permite diferenciar se a atividade realizada se limita ao cumprimento das obrigações para as quais se obrigou o trabalhador ou se junto a esta obrigação está entrecruzada a subordinação.

Tampouco se pode perceber a presença de subordinação na relação entre o trabalhador e a plataforma principal de *crowdwork*. Embora Signes apresente de maneira bastante crítica o desequilíbrio proveniente das cláusulas do contrato que vincula o trabalhador com a plataforma, não há como apontar elementos que caracterizem a subordinação.⁵²⁹ Ora, o poder empregatício virtual perfectibiliza-se na capacidade do empregador em regular, disciplinar e fiscalizar o trabalho que lhe é prestado.⁵³⁰

De fato, são desequilíbrios do contrato, por exemplo, a possibilidade do trabalhador ser avaliado pela plataforma, sem poder avaliá-la; a possibilidade da plataforma fechar a conta de um trabalhador, ou seja, encerrar sua atividade a partir da conta de cadastro, bem como impedir que o trabalhador seja substituído por um robô ou outro método automático.⁵³¹ Contudo, tratam-se de determinações que não dizem respeito ao *modus facere* do trabalho, e sim à regulação de funcionamento da plataforma. Bem assim, para as novas formas de trabalho, a subordinação se apresenta no alcance de determinado resultado.⁵³²

Aliás, o trabalho de Signes reconhece que

No presente caso, quem especificamente controla a prestação dos serviços é o solicitante, é ele quem pode estabelecer requisitos de aceitação, comprovar as avaliações de cada trabalhador, ditar instruções sobre o trabalho a ser realizado e, finalmente, controlar o trabalho executado,

⁵²⁹ SIGNES, Adrián Todolí. O mercado de trabalho no século XXI: *on-demand economy, crowdsourcing* e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. trad. Ana Carolina Reis Paes Leme e Carolina Rodrigues Carsalade). In: PAES LEME, Ana Carolina Reis; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **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. 35.

⁵³⁰ MELO, Geraldo Magela. **A reconfiguração do trabalho** a partir das redes sociais digitais. São Paulo: LTr, 2018. p. 65.

⁵³¹ SIGNES, Adrián Todolí. O mercado de trabalho no século XXI: *on-demand economy, crowdsourcing* e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. trad. Ana Carolina Reis Paes Leme e Carolina Rodrigues Carsalade). In: PAES LEME, Ana Carolina Reis; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **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. 35.

⁵³² ANDRADE, Tatiana Guimarães Ferraz. **As novas faces da subordinação e os impactos para o direito do trabalho**. São Paulo:LTr, 2014. p. 78.

podendo, inclusive, não pagar pelo serviço e ainda sem ter que justificar a causa.⁵³³

Conforme o esclarecimento acima, retoma-se o questionamento quanto à existência de subordinação entre a empresa tomadora e o prestador, sendo imperioso ponderar: tratam-se de tarefas de curta e fácil execução, como a aferição de imagens em computador. Nesse passo, tendo em vista o curto espaço de tempo para o desempenho da atividade, sequer é possível aferir a presença da subordinação ou então distingui-la de simples obrigação contratual.

Ludmila Abílio equipara o *crowdwork* ao trabalho de revendedor de cosméticos, nos moldes implementados pela empresa Natura, em que basta o credenciamento do trabalhador junto à empresa para iniciar a prestação de serviços. Assim refere a mencionada autora:

Esse tipo de organização opera não a partir de um contingente preestabelecido de trabalhadores, pelo contrário, pode crescer indefinidamente; não há contrato, mas adesão ao trabalho; formalmente não há pré-requisitos, são habilidades, competências e estratégias pessoais que garantem o sucesso e a permanência na atividade.⁵³⁴

Em ambos os casos, na venda de cosméticos porta a porta e também no *crowdwork* há a flexibilidade na prestação de trabalho, bem como a falta de definições sobre o que é trabalho e o que não é.⁵³⁵

Nesse caso, tratando-se de prestação que se inicia e se encerra no ambiente virtual, a doutrina o define como *trabalho pós-material*, caracterizado na produção de “conhecimento por conhecimento”, de modo que o trabalho é coletivo, funcionando a partir da lógica de colaboração entre os trabalhadores entre si, desde a interação entre

⁵³³ SIGNES, Adrián Todolí. O mercado de trabalho no século XXI: *on-demand economy, crowdsourcing* e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. trad. Ana Carolina Reis Paes Leme e Carolina Rodrigues Carsalade). In: PAES LEME, Ana Carolina Reis; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **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. 35.

⁵³⁴ ABÍLIO, Ludmila Costhek. Plataformas digitais e uberização: Globalização de um Sul administrado? **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 12-26, abr./jul. 2020. p. 15. Disponível em: https://periodicos.uff.br/contracampo/issue/view/2137/pdf_9. Acesso em: 16 fev. 2021.

⁵³⁵ ABÍLIO, Ludmila Costhek. Plataformas digitais e uberização: Globalização de um Sul administrado? **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 12-26, abr./jul. 2020. p. 24. Disponível em: https://periodicos.uff.br/contracampo/issue/view/2137/pdf_9. Acesso em: 16 fev. 2021.

as máquinas e os trabalhadores.⁵³⁶ De fato, na produção imaterial, “cada um possui o seu próprio meio de produção.”⁵³⁷

Relativamente aos trabalhadores que atuam nesse contexto, forma-se um elo entre eles e a plataforma a partir da ideia de aliança, numa nova espécie de feudalismo.⁵³⁸ Os trabalhadores, nessa atividade, se tornam o que Byung-Chul Han chama de *sujeitos de desempenho, servos de si mesmos*, impondo-se metas e jornadas incompatíveis com a lei, caso fossem trabalhadores subordinados a outrem.⁵³⁹

Ao comparar a sujeição do trabalhador do período fordista-taylorista, submetido ao poder disciplinar à luz da noção jurídica de subordinação, com o trabalhador das novas formas de trabalho, no contexto do trabalho imaterial, Han esclarece:

O poder disciplinar ainda está completamente dominado pela negatividade. Ele se articula de forma *inibitória*, não *permissiva*. Devido à sua negatividade, não pode descrever o regime neoliberal que reluz na positividade. A técnica de poder do regime neoliberal assume uma forma sutil, flexível e inteligente, escapando a qualquer visibilidade. O sujeito submisso não é nunca consciente de sua submissão. O contexto de dominação permanece inacessível a ele. É assim que ele se sente em liberdade.⁵⁴⁰

Sem prejuízo das provocantes ponderações de Han, ainda não é possível conceber nem atribuir a existência de subordinação ao trabalhador que executa suas atividades com autonomia, nos moldes do chamado trabalho imaterial. Destarte, compreende-se que o trabalhador em *crowdwork* presta serviços sem traços de subordinação.

A mesma condição se verifica em relação ao trabalhador que disponibiliza seus serviços em plataformas de trabalho *freelance*.

A plataforma *Superprof*, por exemplo, propõe-se a conectar alunos e professores ou tutores, referindo possuir mais de 14 milhões de professores

⁵³⁶ CHAVES JÚNIOR, José Eduardo Resende. O direito do trabalho pós-material: o trabalho da “multidão” produtora. In: PAES LEME, Ana Carolina Reis; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **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. 104.

⁵³⁷ HAN, Byung-Chul. **Psicopolítica**: o neoliberalismo e as novas técnicas de poder. Belo Horizonte: Âyiné, 2018. p. 15.

⁵³⁸ KALIL, Renan Bernardi. **A regulação do trabalho via plataformas digitais** São Paulo: Blucher, 2020. p. 186.

⁵³⁹ HAN, Byung-Chul. **Psicopolítica**: o neoliberalismo e as novas técnicas de poder. Belo Horizonte: Âyiné, 2018. p. 11-29.

⁵⁴⁰ HAN, Byung-Chul. **Psicopolítica**: o neoliberalismo e as novas técnicas de poder. Belo Horizonte: Âyiné, 2018. p. 27.

cadastrados.⁵⁴¹ Conforme os termos de uso da aludida plataforma, são os professores quem estabelecem o valor das aulas e a frequência.⁵⁴²

De maneira muito semelhante funciona a plataforma GetNinjas⁵⁴³, cujos termos de uso permitem aos contratantes (prestadores e consumidores/tomadores) utilizar a plataforma “livremente e sem direcionamento ou interferência” para buscar orçamentos de prestadores, assim como contatarem-se e negociarem entre si, diretamente, sem a intervenção da plataforma.⁵⁴⁴

Por fim, a economia compartilhada, cuja plataforma que melhor ilustra o formato é o AirBnb. Nela, o trabalho humano prestado circunda o negócio principal, que é o compartilhamento do bem⁵⁴⁵. Nessa situação, o trabalho prestado é acessório, sendo mais fácil a aferição da presença de subordinação que, no caso, não existe.

No exemplo mencionado, a plataforma AirBnb estabelece critérios a serem seguidos quanto ao bem disponibilizado para locação. O trabalho humano que decorre dessa disponibilização, como a recepção ao consumidor e a manutenção do imóvel emergem como acessórios da relação entretida, mas em nenhum aspecto se aproximam da subordinação que caracteriza a relação de emprego.

Em 2015, com o Decreto Legislativo nº 23 de 2015⁵⁴⁶, a Itália também reformou a legislação trabalhista, lá chamada de *Jobs Act*, que estendeu a disciplina do trabalho subordinado ao trabalho prestado em regime de colaboração concretizado em condições pessoais, contínuas e organizadas pelo cliente.⁵⁴⁷ Na prática, a partir da interpretação da lei, entendeu-se que todo o trabalho hetero-organizado e heterodigido – ou seja, também o autônomo – estaria sob a tutela da legislação

⁵⁴¹ SUPERPROF. [S. l.], 2021. Disponível em: <https://www.superprof.com.br/>. Acesso em: 13 fev. 2021.

⁵⁴² MENÇÕES legais. In: SUPERPROF. [S. l.], 2021. Disponível em: <https://www.superprof.com.br/tcgu.html>. Acesso em: 17 fev. 2021.

⁵⁴³ SUPERPROF. [S. l.], 2021. Disponível em: <https://www.superprof.com.br/>. Acesso em: 13 fev. 2021.

⁵⁴⁴ TERMOS e condições gerais de uso do site. In: GETNINJAS. São Paulo, 2021. Disponível em: <https://www.getninjas.com.br/termos-de-uso>. Acesso em: 17 fev. 2021.

⁵⁴⁵ BARBOSA JÚNIOR, Franciso de Assis. **Gig economy e contrato de trabalho**: aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho da nova economia. São Paulo: LTr, 2019. p. 27.

⁵⁴⁶ ITÁLIA. Decreto legislativo 4 marzo 2015, nº 23. *Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183*. Disponível em: https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto_Legislativo_4_marzo_2015_n.23.pdf. Acesso em: 7 mar. 2021.

⁵⁴⁷ CAVALLINI, Gionata. Impactos das novas tecnologias nas relações de trabalho: qualificação do vínculo e subordinação. In: LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Thereza Christina (coord.). **Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho**: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. [livro eletrônico].

protetiva aplicada ao trabalho subordinado. Embora o escopo da presente dissertação não seja o direito comparado, a hipótese retratada demonstra, pelo menos, que a noção de subordinação foi ampliada, passando a incluir o trabalho hetero-organizado e o trabalho heterodirigido num mesmo patamar.

Por ser um tema controverso, houve provocação do Poder Judiciário italiano, de modo que a Corte de Turim decidiu por ampliar o conceito de subordinação. Nesse sentido, Cavallini destaca:

Assim a Cassação reconheceu a escolha do legislador de garantir aos trabalhadores hetero-organizados a mesma proteção dos subordinados em razão das condições de “fraqueza” econômica deles que, operando em uma “zona cinzenta” entre autonomia e subordinação, são considerados merecedores de proteção homogênea à dos trabalhadores subordinados.⁵⁴⁸

Posteriormente ao julgamento acima, em 2019 sobreveio nova alteração legislativa que corroborou a interpretação dada pela Corte de Turim e, mais ainda, ampliando o interesse protetivo acima, assegurou a incidência da legislação concernente ao trabalho subordinado também àqueles que prestam serviços em condições *predominantemente pessoais* e não exclusivamente pessoais.⁵⁴⁹

No Brasil ainda não há regulamentação legal específica, nos moldes da Itália, de modo que persiste ao alvedrio do aplicador da lei observar com cuidado que “o trabalhador não está subordinado à organização tecnológica no modelo que serviu de base para a evolução do Direito do Trabalho, embora sua situação jurídica seja de *subordinação*, já não se adequa àqueles contornos.”⁵⁵⁰

Aliás, o que se percebe é uma resistência do legislador brasileiro em permitir a evolução do conceito de subordinação. Nesse sentido, Tereza Christina Nahas refere que “É inquestionável que há um deslocamento do conceito clássico de subordinação e identificação do contrato de trabalho através do conceito fechado da subordinação

⁵⁴⁸ CAVALLINI, Gionata. Impactos das novas tecnologias nas relações de trabalho: qualificação do vínculo e subordinação. *In*: LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Thereza Christina (coord.). **Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. [livro eletrônico].

⁵⁴⁹ ITÁLIA. *Corte Suprema di Cassazione Civile Sent. Sez. L Num. 1663, Anno 2020*. Relator: Raimondi Guido. Publicação: 24/01/2020. Disponível em: <http://www.italgiure.giustizia.it/xway/application/nif/clean/hc.dll?verbo=attach&db=snciv&id=./20200124/snciv@sL0@a2020@n01663@tS.clean.pdf>. Acesso em 07 mar. 2021.

⁵⁵⁰ NAHAS, Thereza Christina. Qualificação do vínculo e subordinação. *In*: LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Thereza Christina (coord.). **Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. *E-book*.

econômica ou jurídica.”⁵⁵¹ Em verdade, há um interesse do legislador em criar novos tipos contratuais autônomos, a fim de restringir a incidência da legislação protetiva e, com isso, também restringir a amplitude e o conceito de subordinação.

O conceito de subordinação, ao menos para o trabalho na *gig economy*, fica inegavelmente restrito às hipóteses nas quais o trabalho prestado mais se assemelha àquele realizado no contexto da economia fordista-taylorista, seja porque não há interesse do legislador em atualizar o referido conceito, mas sim em criar novos tipos contratuais fora do pálio protetivo; seja porque o aplicador da lei tem encontrado dificuldades em identificar e classificar o trabalho prestado e subsumi-lo à lei. Em relação à essa última hipótese, foi ilustrado no tópico anterior o julgado do TST que considera como indícios de inexistência de subordinação a ausência de exclusividade do trabalhador, por exemplo condição que sequer tangencia a análise da presença do aludido requisito.

Ainda no tocante aos operadores do direito, cumpre a eles observar mais do que a aplicação da letra da lei sobre as recentes e disruptivas formas de prestação de trabalho, mas também superar “desafios éticos” decorrentes da flexibilidade vigiada e do potencial adestramento de condutas resultantes da desterritorialização das empresas.⁵⁵²

A referida restrição da subordinação, porém, não sugere que a prestação de trabalho com subordinação esteja em vias de se extinguir. Consoante sustenta Nahas, o trabalho estritamente subordinado não irá desaparecer, “mas a tendência que se apresenta é de conferir a todo trabalhador o grau de autonomia, ao menos diante do direito legislado.”⁵⁵³ Além disso, no contexto atual da crise do emprego, a prestação de trabalho em plataformas *on-demand*, ou seja, subordinado, mas sem o reconhecimento estatal, tem se ampliado numericamente, porquanto é o meio de fácil contratação e prestação de serviço.

⁵⁵¹ NAHAS, Thereza Christina. Qualificação do vínculo e subordinação. In: LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Thereza Christina (coord.). **Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil.** São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. *E-book*.

⁵⁵² GONÇALVES, Márcio Toledo. Uberização: um estudo de caso – as tecnologias disruptivas como padrão de organização do trabalho no século XXI. In: **Revista LTr.** vol. 81, nº 03, mar. 2017. p. 11.

⁵⁵³ NAHAS, Thereza Christina. Qualificação do vínculo e subordinação. In: LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Thereza Christina (coord.). **Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil.** São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. *E-book*.

Viu-se, portanto, que a alteração das formas de prestação de trabalho tem impactado também o sentido do conceito de subordinação, seja para reduzi-lo, como é o caso do Brasil, seja para ampliá-lo, como procedeu a Itália. A seguir, passa-se ao estudo da subordinação à luz das recentes alterações legislativas, em especial aquelas trazidas pela reforma trabalhista.

4.2 ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS E SEUS IMPACTOS NA SUBORDINAÇÃO

Depois de cento e vinte dias de *vacatio legis*, em 11 de novembro de 2017 a Lei nº 13.467/2017⁵⁵⁴ entrou em vigor e trouxe inúmeras alterações no campo do Direito do Trabalho brasileiro. Não por acaso, em razão de originar tantas alterações na CLT, a mencionada lei é chamada de “reforma trabalhista”.

Antes disso, em março de 2017, a Lei nº 13.429/2017⁵⁵⁵ já havia posto fim à controvérsia quanto à terceirização das atividades-fim das empresas tomadoras, tema que será abordado com maior profundidade no item a seguir. O que se quer registrar, aqui, é que a despeito da Lei 13.467/2017 ter recebido a alcunha de “reforma trabalhista”, entende-se que foram os dois diplomas legais acima referidos que, naquele curto espaço temporal, alteraram o tecido legal trabalhista de maneira marcante.

É preciso recordar que embora a CLT tenha sido concebida em 1943, sabe-se que foi objeto de inúmeras alterações ao longo dos anos, sempre, porém, sob a inspiração do princípio da proteção, incidindo ora mais forte, ora mais fraco, de acordo com o contexto econômico do período. Por óbvio, se as relações de trabalho subordinado desbordam seus próprios limites, refletindo em temas de Política, Economia, Sociologia, inúmeros ramos do Direito e até mesmo manifestações

⁵⁵⁴ BRASIL. **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 2 mar. 2021.

⁵⁵⁵ BRASIL. **Lei nº 13.429**, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm. Acesso em 2 mar. 2021.

culturais⁵⁵⁶, é forçoso que tais relações sejam mantidas com segurança jurídica a fim de manter a harmonia social.

Posteriormente, e ainda por ter sido idealizada integralmente após a Segunda Grande Guerra, na vigência do paradigma de constitucionalismo humanista e social contemporâneo, a CF/88 elevou a pessoa humana como destinatária final de garantias, num complicado arranjo entre liberdades individuais e intervenção estatal. Nesse sentido, Delgado e Delgado referem:

É característica, portanto, da matriz constitucional de 1988 no País a *concepção de Direito como instrumento de civilização*, ao invés da antiga e renitente concepção de Direito como mecanismo de desigualdade, exclusão e segregação entre pessoas e grupos sociais.⁵⁵⁷

Naquele cenário, entendia-se pela necessidade da atuação estatal para assegurar o pleno desenvolvimento econômico e social. Antes mesmo da vigência da CF/88, Sússekind referia que “o *intervencionismo básico* do Estado” é a característica fundamental da legislação de proteção ao trabalho, a fim de organizar a ordem socioeconômica.⁵⁵⁸ Portanto, nos últimos 60 anos houve incontestemente prevalência da atuação estatal como garantidora de direitos, especialmente aqueles decorrentes das relações de trabalho subordinado.

Como consequência, a teoria geral clássica do Direito do Trabalho baseou-se na ideia de “universalização da relação de emprego”⁵⁵⁹, isto é, numa uniformidade das relações de emprego – o trabalho típico – para as quais foram criadas as normas protetivas, vinculadas a um conceito delimitado de subordinação.

Vale reiterar, neste ponto, a diferenciação apontada no Capítulo 2 quanto ao contrato de trabalho típico e atípico: típico é o contrato previsto em lei, mediante norma que o pormenoriza.⁵⁶⁰ Já o contrato atípico é aquele cujas características destoam do

⁵⁵⁶ CHIARELLI, Carlos Alberto Gomes; GRAZZIOTIN, Marcelo Rugeri. **Trabalho na constituição: direito individual com jurisprudência e direito comparado**. 2a. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 281.

⁵⁵⁷ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467, de 2017**. São Paulo: LTr, 2017. p. 38.

⁵⁵⁸ SUSSEKIND, Arnaldo. **Comentários à consolidação das leis do trabalho e à legislação complementar**. Vol. I. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1960. p. 31.

⁵⁵⁹ DORNELES, Leandro Dorneles de. A reforma trabalhista: algumas repercussões na propedêutica juslaboral. In: STÜRMER, Gilberto; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. (org.). **A reforma trabalhista na visão acadêmica**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018. p. 64-65.

⁵⁶⁰ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 175.

padrão tradicional então vigente, seja em relação aos sujeitos, à duração, forma de remuneração e local da prestação.⁵⁶¹

Desse modo, a prevalente homogeneidade dos contratos no modelo fordista-taylorista permitia a mansa regulação do Direito do Trabalho a partir da adoção de modelos bastante semelhantes de prestação de trabalho. Consoante assevera Dorneles,

Nessa perspectiva, o objeto do direito do trabalho praticamente se circunscreveu à relação de emprego – cuja característica de maior destaque seria a subordinação – sendo que nesta relação haveria presumidamente um grau único de hipossuficiência justificador de uma típica relação laboral.⁵⁶²

O fim do protagonismo do modelo fordista-taylorista e a rapidez das transformações na prestação de trabalho decorrentes do avanço da tecnologia, permite que contratos de trabalho atípico se tornem típicos, carecendo de proteção legal a partir de prévia regulação estatal.

De forma proposital ou não, as alterações provenientes da reforma trabalhista atenuaram o protagonismo do Estado em regular essas novas formas de contrato, v.g. o art. 611-A, da CLT⁵⁶³. Com efeito, um dos objetivos da reforma trabalhista de 2017 foi a valorização dos meios de negociação coletiva⁵⁶⁴, o que significa, na prática, o retraimento da intervenção estatal para regular as relações de trabalho subordinado.

Essas alterações ocorreram dentro de um processo internacional de desregulamentação legislativa da tutela laboral que também afeta o Brasil.⁵⁶⁵ Nesse sentido, Camila de Oliveira Borges revela o caminho adotado na França, muito semelhante àquele percorrido pelo Brasil em 2017:

Embora a lei de 2016 já tivesse anunciado a prevalência da negociação sobre a legislação quanto à jornada de trabalho, Macron ampliou a prevalência do

⁵⁶¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas**. 26. ed. São Paulo: Saraiva. p. 214.

⁵⁶² DORNELES, Leandro Dorneles de. A reforma trabalhista: algumas repercussões na propedêutica juslaboral. *In*: STÜRMEER, Gilberto; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. (org.). **A reforma trabalhista na visão acadêmica**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018. p. 65.

⁵⁶³ O art. 611-A da CLT estabelece que a Convenção ou Acordo Coletivo terão prevalência sobre a lei quando dispuserem, entre outros, de pacto quanto à jornada, teletrabalho, sobreaviso e trabalho intermitente, temas fulcrais aos contratos atípicos.

⁵⁶⁴ PAPA, Tereza Fernanda Martuscello. **A principiologia do direito do trabalho pós reforma de 2017**. Uberlândia: LAECC, 2019. p. 45.

⁵⁶⁵ VARGAS, Breno Hermes Gonçalves. Alterações legislativas no campo da terminação contratual trabalhista e os contributos do direito comum. *In*: STÜRMEER, Gilberto; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. (org.). **A reforma trabalhista na visão acadêmica**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018. p. 7.

negociado sobre o legislado também em outras questões, como o contrato temporário por até 5 anos, a negociação de períodos de experiência, assim como as negociações sobre benefícios como 13^a salários, licenças, etc. Se antes da Reforma Trabalhista os instrumentos normativos deveriam garantir o mínimo previsto em lei, a partir de então, os acordos coletivos poderiam prevalecer sobre as convenções coletivas e a própria lei.

É importante destacar que essas modificações foram exercidas sob o argumento de ampliação do diálogo social e resultaram em um processo de “desestatização do Direito do Trabalho”.⁵⁶⁶

Para alguns autores, como Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, esse retraimento significa uma “marca anticivilizatória” e um “retorno ao antigo papel do Direito na História como instrumento de exclusão, segregação e sedimentação da desigualdade entre as pessoas humanas e grupos sociais.”⁵⁶⁷ Para outros, entretanto, como é o caso de Stürmer⁵⁶⁸, Weingand Neto e Souza⁵⁶⁹, a atualização da legislação foi ao encontro das necessidades do cenário econômico, precipuamente porque reduz o passivo judicial empresarial.

A despeito das diversas interpretações, é forçoso reconhecer a tendência mundial no sentido de reduzir o nível de proteção do trabalho, a partir do caminho do modelo protetivo clássico, mais rígido, em direção ao um modelo menos rígido, disposto a conciliar a prestação de trabalho com segurança individual.⁵⁷⁰ Não há dúvidas de que isso ocorre em razão do surgimento de novas atividades, isto é, novos trabalhos que justificam o surgimento de contratos atípicos.

No contexto atual, a Quarta Revolução Industrial estabelece nova organização das forças laborativas, que se notabilizam pela “diversificação e complexificação das

⁵⁶⁶ BORGES, Camila de Oliveira. O diálogo social na França após sua reforma trabalhista. *In*: MALLETT, Estêvão; SANTOS, Enoque Ribeiro dos (coord.). **O direito do trabalho em evolução no Brasil e na França: aspectos atuais do direito material, processual e coletivo**. São Paulo: ESA OAB/SP. *E-book*. Posição 736.

⁵⁶⁷ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467, de 2017**. São Paulo: LTr, 2017. p. 40.

⁵⁶⁸ STÜRMER, Gilberto. A extinção contratual e a reforma trabalhista. *In*: **Reforma Trabalhista II**. Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho da 9^a. Região, v. 7, n. 62; setembro/outubro 2017. p. 61. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/116313/2017_sturmer_gilberto_extincao_contratual.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 03 mar. 2021.

⁵⁶⁹ WEINGAND NETO, Rodolfo Carlos; SOUZA, Gleice Domingues de. **Reforma trabalhista: impacto no cotidiano das empresas**. São Paulo: Trevisan, 2018. p. 9.

⁵⁷⁰ VARGAS, Breno Hermes Gonçalves. Alterações legislativas no campo da terminação contratual trabalhista e os contributos do direito comum. *In*: STÜRMER, Gilberto; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. (org.). **A reforma trabalhista na visão acadêmica**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018. p. 19.

relações de trabalho [...].”⁵⁷¹ Ora, se as transformações do modo de produção se diversificaram, perdendo sua homogeneidade, tal alteração também afeta o modo de prestação de trabalho e, por consequência, dificultam seu enquadramento conforme a antiga conceituação doutrinária de subordinação.

Veja-se a lição de Fincato e Wüñch:

Pensar no conceito clássico de subordinação jurídica afasta os novos trabalhadores da tutela trabalhista e nos trabalhos prestados através de plataformas digitais não se visualiza o exercício efetivo e constante do poder diretivo por parte do empregador, pois este concede ao empregado liberdade para a execução do serviço.⁵⁷²

Em análise histórica, Robortella refere que “As primeiras formas de tutela, que requeriam uma rígida técnica de regulação através da lei”, hoje são substituídas por outras mais maleáveis, adaptáveis ao panorama econômico da sociedade, seja ele próspero, quando então contribuirá para o compartilhamento dos resultados da riqueza, seja de carestia, quando terá o desafio de administrar a escassez mediante o uso de outras técnicas de proteção.⁵⁷³

A despeito das críticas dos setores à esquerda, a modernização do sistema normativo trabalhista é uma das políticas da OIT, inclusive.⁵⁷⁴

Na atual crise do emprego, o legislador optou pelo estímulo ao diálogo e ajuste individual entre os titulares desta relação, isto é, empresas e grupos de trabalhadores, em detrimento da intervenção exclusiva estatal, o que se justifica pela celeridade na a equalização de necessidades de emprego e desenvolvimento econômico. Os ajustes bilaterais autorizados pelos incisos do art. 611-A da CLT, por exemplo disso.

O Direito do Trabalho, como se vê, se aproxima do Direito Civil, ao pretender aproximar as partes e, com isso, equacionar os interesses eventualmente justapostos. Há que se recordar que o Direito do Trabalho se originou do direito civil e, diante da

⁵⁷¹ DORNELES, Leandro Dorneles de. A reforma trabalhista: algumas repercussões na propedêutica juslaboral. In: STÜRMER, Gilberto; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. (org.). **A reforma trabalhista na visão acadêmica**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018. p. 65-66.

⁵⁷² FINCATO, Denise Pires; WÜNSCH, Guilherme. Subordinação algorítmica: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica? In: **Revista do TST**. São Paulo, vol. 86, nº 3, jul./set. 2020. p. 50.

⁵⁷³ ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O moderno direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1994. p. 29-30.

⁵⁷⁴ OLIVA, Gretel Hernández. **Derecho internacional de trabajo**. 1ª. ed. digital. Cidade do México: 2015. E-book. pos. 1444.

crise do momento atual, deve percorrer o caminho inverso, de retorno à civilística, com a ressalva, obviamente, de não substituir a proteção que o caracteriza.⁵⁷⁵

No âmbito internacional a contexto é semelhante, tanto que na reforma de 2012, a Espanha também primou pela autonomia das partes no ajuste de disposições contratuais pertinentes às relações de trabalho.⁵⁷⁶ Tal fato não pressupôs a ausência de pretensões resistidas. O que constatou, naquele caso, foi uma atuação judicial mais pesada do que nos anos anteriores.⁵⁷⁷

Tendo em vista a necessidade de ajuste entre o mercado e Direito do Trabalho, que impõe a adoção de medidas nem sempre unânimes, consoante visto acima, o legislador brasileiro estabeleceu novos tipos contratuais, a seguir abordados.

4.2.1 Terceirização das atividades-meio e fim

O predomínio do modelo de produção fordista-taylorista foi substituído pelo *Toyotismo*, que, numa verdadeira reengenharia empresarial, passou a contar com uma empresa central e inúmeras empresas periféricas.⁵⁷⁸ Ao ajuste dessas empresas periféricas às empresas principais se denominou terceirização.

A terceirização, portanto, é uma técnica administrativa de descentralização da produção, na qual “o empresário deixa de concentrar toda a produção em sua empresa, repassando aquela a outras pessoas jurídicas, com as quais estabelece contratos de origem civil, com o objetivo de reduzir custos.”⁵⁷⁹

Trata-se de um fenômeno empresarial mundial, embora não haja uniformidade em relação à sua legalidade. Nessa perspectiva, enquanto a Espanha permite a terceirização, inclusive para reconhecer a responsabilidade solidária entre a empresa

⁵⁷⁵ ALBELA, Alfonso de Los Pérez Heróz. *La frontera entre el trabajo subordinado y el trabajo independiente*. In: VILLALOBOS, Patricia Kurkzyn; HERNÁNDEZ, Carlos Alberto Puig (coord.). **Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Bozano**. Cidade do México: UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2016. p. 400. ISBN 9703207332. Livro eletrônico. Disponível em: <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/1090-estudios-juridicos-en-homenaje-al-doctor-nessor-de-buen-lozano>. Acesso em 27 set. 2020.

⁵⁷⁶ ESPANHA. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-9110.

⁵⁷⁷ FORTEZA, Jesús Lahera. La reforma laboral española. In: STÜRMER, Gilberto; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **A reforma trabalhista na visão acadêmica**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018. p. 300

⁵⁷⁸ MARTINEZ, Luciano. **Reforma trabalhista – entenda o que mudou**: CLT comparada e comentada. 2a. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2017. p. 462.

⁵⁷⁹ ANDRADE, Tatiana Guimarães Ferraz. Terceirização, trabalho temporário, trabalho autônomo. In: MANNRICH, Nelson (coord.). **Reforma trabalhista: reflexões e críticas**. São Paulo: LTr, 2018. p. 108.

tomadora e a prestadora de serviços, a França somente admite a terceirização nas hipóteses de emprego temporário.⁵⁸⁰

Embora existente há algumas décadas no Brasil, a terceirização era objeto de pouca regulamentação pelo legislador nacional, que se limitou à Lei nº 6.019/74, que regula o trabalho temporário.⁵⁸¹ Tendo em vista que o mundo fático não aguarda pelo legislador, coube ao Tribunal Superior do Trabalho regular o trabalho em tais circunstâncias, mediante a edição da Súmula nº 331.⁵⁸²

Conforme o entendimento esposado na súmula acima referida, somente é admitida a terceirização das atividades acessórias ao empreendimento tomador do serviço, isto é, as atividades-meio.

A adequação legislativa, que encerra com a restrição à terceirização até então imposta pela doutrina, coaduna o já referido acima, no tocante à prevalência da autonomia da vontade das partes, num retorno ao Direito Civil. O entendimento jurisprudencial vigente antes da reforma trabalhista limitava a organização do

⁵⁸⁰ CAUZIM, Leonardo Picollo; NUNES, Danilo Henrique. Terceirização e quarteirização: os aspectos jurídicos e sociais no direito do trabalho. *In: Anais do V Seminário internacional de pesquisa (re) pensando o trabalho contemporâneo: novos trabalhos e sindicalismo*. Coordenação: Jair Aparecido Cardoso; Maria Hemília Fonseca; Eliana dos Santos A. Nogueira; Victor Hugo de Almeida. USP. Faculdade de direito de Ribeirão Preto. 2020. p. 793.

⁵⁸¹ BRASIL. **Lei nº 6.019** de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: 1º mar. 2021.

⁵⁸² BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Súmula nº 331. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011
I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html. Acesso em: 12 fev. 2021.

processo produtivo e, ao fim e ao cabo, violavam o fundamento constitucional da livre iniciativa (art. 1º, IV, da CF/88).⁵⁸³

O que o legislador procurou fazer, pelo que se percebe, foi seguir a lição de Pastore, ainda que quase 10 anos depois: “Falta no Brasil uma lei que regule a prestação de serviços assim contratados [...] e que leve em conta a necessidade que as pessoas físicas e jurídicas têm de trabalharem de forma integrada [...]”.⁵⁸⁴

Em 30/08/2018 o STF julgou a ADPF nº 324 e o RE em repercussão geral nº 958252, que versavam sobre a possibilidade de terceirização em todas as atividades da empresa. Por maioria, o Tribunal julgou que “é lícita a terceirização em todas as etapas do processo produtivo, sejam elas atividades-meio ou fim”, cuja decisão tem efeito vinculante para todo o Poder Judiciário. Do julgamento do Recurso Extraordinário foi firmada a seguinte tese de repercussão geral:

É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade solidária da empresa contratante.⁵⁸⁵

Da referida decisão do Supremo, o esclarecimento prestado pelo Relator e acolhido pelo Colegiado, no sentido de que aquela decisão só não afetaria os processos em relação aos quais tivesse havido decisão transitada em julgado qualificada como coisa julgada. Dessa forma, além da pacificação quanto ao período pretérito, por decisão vinculante do STF, a legislação em vigor (Leis nºs 13.429/2017 e 13.467/2017) expressamente permite a terceirização, sem qualquer distinção entre atividades meio e fim.

4.2.2 Trabalho Intermitente

⁵⁸³ MANNRICH, Nelson. Direito do trabalho em tempos de crise: qual a medida da reforma? *In: Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, PR, v. 6, n. 58, p. 31-47, mar./abr. 2017. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/105532/2017_mannrich_nelson_direito_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 08 mar. 2021.

⁵⁸⁴ PASTORE, José. Terceirização: uma realidade desamparada pela lei. *In: Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. Vol. 74, n. 4. Out./dez. 2008. p. 123.

⁵⁸⁵ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Número único: 9997591-98.2014.1.00.0000. Relator: Ministro Roberto Barroso. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4620584>. Acesso em: 12 mar. 2021.

O trabalho intermitente, que passou a ser regulado com a Lei nº 13.467/2017, tem a eventualidade como principal característica, e não a subordinação. De fato, o § 3º do art. 443 é cabal:

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

No entanto, tratando-se de nova figura contratual, merece referência na presente dissertação, ao menos para ressaltar a aparente contradição do legislador em ampliar o campo de aplicação do Direito do Trabalho ao trabalhador subordinado, ainda que *eventual*, e, no mesmo diploma legal, excluir os trabalhadores autônomos exclusivos e *não eventuais*, consoante se verá no item a seguir.

O contrato de trabalho intermitente é um exemplo em que se percebe que “a rarefação dos arquétipos protetivos do próprio sistema juslaboral ainda parece encontrar melhor aceitabilidade da comunidade jurídica do que a exclusão do direito laboral à certas modalidades de trabalho.”⁵⁸⁶

Segundo refere Veiga, “O período de inatividade não é tempo à disposição do empregador. O trabalhador pode, pois, prestar serviços a outros contratantes.”⁵⁸⁷ Assim, consoante mencionado no início deste capítulo, certas modalidades de contratos atípicos permitem o exercício de mais de uma atividade laboral.

No Brasil, a contratação na modalidade intermitente permitiu que, de janeiro a maio de 2020, fossem criadas 16 mil vagas de emprego.⁵⁸⁸ Fica evidenciado, portanto, que o ajuste pontual das relações de trabalho e também de emprego, a partir da adoção de um *caminho do meio*, nem tão oneroso quanto o contrato regular de

⁵⁸⁶ VARGAS, Breno Hermes Gonçalves. Alterações legislativas no campo da terminação contratual trabalhista e os contributos do direito comum. In: STÜRMER, Gilberto; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. (org.). **A reforma trabalhista na visão acadêmica**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018. p. 19.

⁵⁸⁷ VEIGA, Aloysio Corrêa da. Reforma trabalhista e trabalho intermitente. In: **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 8, n. 74, p. 15-26, dez. 2018/jan. 2019. p. 21. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/150672>. Acesso em: 11 mar. 2021.

⁵⁸⁸ Trabalho intermitente volta a crescer em meio à crise da pandemia. **Correio Brasiliense**. Marina Barbosa. 26 jul. 2020. Disponível em: https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2020/07/26/internas_economia,875409/trabalho-intermitente-volta-a-crescer-em-meio-a-crise-da-pandemia.shtml. Acesso em: 28 out. 2020.

emprego, nem tão prejudicial como a mera prestação de serviços autônoma, que não prevê férias, gratificação natalina, nem FGTS, pode agradar empregadores e empregados.

Ainda assim, no âmbito da Excelsa Corte está em julgamento a constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente, tendo em vista o ajuizamento da ADI 5826. Na referida ADI, pugna-se pela inconstitucionalidade da parte final do *caput* do art. 443 da CLT, além de seu § 3º, assim como do art. 452-A, do § 1º ao 9º e do art. 611-A, inciso VIII. Até o depósito da presente pesquisa, já foram proferidos três votos, quais sejam: ministros Edson Fachin, Nunes Marques e Alexandre de Moraes, que votaram pela constitucionalidade dos referidos dispositivos. O processo foi retirado de pauta a pedido da Ministra Rosa Weber.⁵⁸⁹

4.2.3 Trabalho autônomo exclusivo e não eventual

Outra das inúmeras modificações trazidas pela Lei nº 13.467/17 é o acréscimo do art. 442-B, que estabelece que o trabalhador contratado na condição de autônomo, mesmo prestando serviços com exclusividade para o mesmo tomador, e ainda que de forma contínua, nem assim poderá ser considerado empregado, nos termos do art. 3º da CLT.

Conforme já referido, a exclusividade não é um dos requisitos que caracterizam a relação de trabalho subordinado. Mas em se tratando de trabalho prestado com exclusividade em face do mesmo tomador, aliado à continuidade, não há como negar que exsurge uma relação de dependência do trabalhador em face do tomador. Essa dependência não é somente econômica, em razão da prestação de trabalho exclusivo, pois se trata da única fonte de renda do trabalhador autônomo, mas também porque a exclusividade somada à continuidade implicará na adaptação do trabalho do autônomo à forma de produção do tomador.

Discorrendo sobre a hipótese fática acima, Oliveira refere que não se tratam de trabalhadores efetivamente autônomos, “uma vez que têm seu trabalho totalmente

⁵⁸⁹ BRASIL. **Supremo Tribunal Federal**. ADI 5826-DF. Processo nº 0014392-60.2017.1.00.0000. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5317595>. Acesso em: 12 mar. 2021.

absorvido pela empresa, tal como concebe a teoria objetiva da subordinação jurídica na versão de ‘integração’.⁵⁹⁰ Ainda conforme o mencionado autor,

Quem não trabalhar para si é presumidamente empregado, salvo se desempenhar esta atividade com real liberdade de empresário, organizando a produção, escolhendo materiais e fornecedores, tudo em nome da propriedade que possui.⁵⁹¹

A crítica referida, elaborada antes da reforma trabalhista, em 2014, certamente era direcionada a eventual decisão judicial, porquanto ainda não havia a previsão do art. 442-B da CLT, acrescido pela Lei nº 13.467/2017.

Em análise posterior à vigência da reforma trabalhista, é possível visualizar o interesse do legislador em limitar a caracterização do trabalho subordinado, vale dizer, limitar o sentido da subordinação, mesmo que, para tanto, a insira numa zona cinzenta, quase indivisível do trabalho autônomo. Conforme Martinez, “Fato é que a subordinação jurídica passou a estar escondida na fachada da autonomia.”⁵⁹²

Para Stürmer e Fincato, a disposição do art. 442-B é absolutamente inócuo, porquanto a inexistência da presença da subordinação, de fato, não autoriza o reconhecimento da relação empregatícia e, caso contrário, há de prevalecer o princípio da primazia da realidade, reconhecendo-se a fraude.⁵⁹³

4.3 ALGUMAS SUGESTÕES QUANTO À SUBORDINAÇÃO

Como se pode perceber, o sentido clássico da subordinação no Direito do Trabalho tem encontrado dificuldades em fazer incidir a legislação protetiva trabalhista e, muitas vezes, embora a subordinação esteja presente, não se apresentam na forma típica.⁵⁹⁴ Dizendo de outro modo, o sentido clássico de subordinação já não reflete,

⁵⁹⁰ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de emprego, dependência econômica & subordinação jurídica**: critérios de identificação do vínculo empregatício. Curitiba: Juruá, 2014. p. 194.

⁵⁹¹ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de emprego, dependência econômica & subordinação jurídica**: critérios de identificação do vínculo empregatício. Curitiba: Juruá, 2014. p. 229.

⁵⁹² MARTINEZ, Luciano. **Reforma trabalhista – entenda o que mudou**: CLT comparada e comentada. 2a. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2017. p. 114.

⁵⁹³ STÜRMER, Gilberto; FINCATO, Denise Pires. **A reforma trabalhista simplificada**: comentários à Lei nº 13.467/2017. Porto Alegre? EDIPUCRS, 2019. p. 45.

⁵⁹⁴ DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. A reforma trabalhista: algumas repercussões na propedêutica laboral. In: STÜRMER, Gilberto; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. (org.). **A reforma trabalhista na visão acadêmica**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018. p. 65.

de maneira adequada, “as desigualdades ou as assimetrias havidas entre as partes de uma relação laboral e, muito menos, para monopolizar a incidência protetiva.”⁵⁹⁵

Conforme visto acima, enquanto alguns doutrinadores propugnam o fim do trabalho subordinado, outros pretendem a aplicação de garantias a todos, a partir da extensão daquilo que se entende como subordinação.

Há, ainda, um caminho mais ponderado, que compreende a flexibilização das leis trabalhistas como uma adaptação, não significando, necessariamente a desproteção ou desregulamentação, mas sim adaptação.⁵⁹⁶

Concomitantemente a esse debate, o avanço da tecnologia impõe novas formas de prestação de trabalho que, como visto neste capítulo, situam-se numa zona cinzenta, em que é difícil ao jurista definir se a relação entre o trabalhador e o tomador está permeada de subordinação ou autonomia. É o que se pode chamar de uma zona cinzenta.

Conforme Azaís e Dieuaide, a zona cinzenta equipara-se a um recipiente para o qual “vertem as transformações do trabalho, surgidas além dos muros das fábricas e da legislação; “a zona cinzenta é também o terreno de expressão de dinâmicas múltiplas insufladas ‘por cima’, pelas estratégias empresariais.”⁵⁹⁷ Assim, fervilham ideias de avanço, retrocesso e adaptação do conceito de subordinação, de modo que alguns autores apresentam propostas que serão a seguir indicadas.

Robortella sintetiza que “Com a diminuição ou desaparecimento da subordinação em várias tarefas, é natural a escolha de outras modalidades de contrato.”⁵⁹⁸ De maneira semelhante, Mascaro entende que “o direito do trabalho não abrange as novas modalidades de trabalho”, porquanto há relações de trabalho

⁵⁹⁵ DORNELES, Leandro Dorneles de. A reforma trabalhista: algumas repercussões na propedêutica juslaboral. In: STÜRMER, Gilberto; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. (org.). **A reforma trabalhista na visão acadêmica**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018. p. 68.

⁵⁹⁶ MANNRICH, Nelson. Direito do trabalho em tempos de crise: qual a medida da reforma?. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 6, n. 58, p. 31-47, mar./abr. 2017. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/105532/2017_mannrich_nelson_direito_t_rabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 08 mar. 2021.

⁵⁹⁷ AZAÍIS, Christian; DIEUAIDE, Patrick; KESSELMAN, Donna. Zona cinzenta do emprego, poder do empregador e espaço público. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020. p. 455.

⁵⁹⁸ ROBOTELLA, Luiz Carlos Amorim. Novo Conceito de Proteção - Direitos Humanos no Trabalho. ANIMA: Revista Eletrônica do Curso de Direito das Faculdades OPET. Curitiba PR - Brasil. Ano IV, no 9, jan/jun 2013. ISSN 2175-7119. p.125.

situadas numa *zona cinzenta*, que não permitem ao trabalhador gozar de plena autonomia, tampouco total subordinação.⁵⁹⁹

Por sua vez, Supiot revela que o aparecimento de novos modos de produção exige outros instrumentos de avaliação da subordinação. Assim refere o mencionado autor:

*Una de las funciones históricas fundamentales del derecho laboral ha consistido en apuntalar las bases de cohesión social, lo cual dejará de ser posible si no se amolda a la evolución de los modos de organización del trabajo de la sociedad y se limita a regir los que lo engendraron [...].*⁶⁰⁰

Uriarte e Álvarez cogitam a substituição da subordinação pela *ajenidad* como critério definidor das relações de emprego, nos moldes utilizados pela doutrina espanhola. Referem os mencionados autores:

*Por nuestra parte, no ponemos en duda que la ajenidad es una circunstancia propia del contrato de trabajo. A nosotros siempre nos pareció que efectivamente, la ajenidad del trabajador en los riesgos de la empresa era no solamente un elemento caracterizante de la relación de trabajo, sino además su único justificativo ético-jurídico. [...].
Si la riqueza se produce por la conjunción de capital y trabajo, la única justificación ético-jurídica para que el trabajador no tenga su parte en las ganancias, es que tampoco las tenga en las pérdidas.*⁶⁰¹

Dorneles, por sua vez, sugere a vulnerabilidade como critério passível de substituir a subordinação como elemento que caracteriza a relação de emprego.⁶⁰² Essa compreensão pressupõe a ideia de assimetrias de diversas naturezas na relação de trabalho, de modo semelhante às relações de consumo, nos planos “*negocial, hierárquico, econômico, social, informativo (ou informacional) e técnico.*”⁶⁰³

Uma saída sugerida por Albela é

⁵⁹⁹ MASCARO, Amauri Mascaro do. **Direito Contemporâneo do Trabalho**. 1a. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 381-382.

⁶⁰⁰ SUPIOT, Alain. *Transformaciones del trabajo y porvenir del derecho laboral en Europa*. In: **Revista Internacional del Trabajo**. Genebra: John Wiley and Sons. v. 118, n. 1, março, 1999. p. 39. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.1999.tb00051.x>. Acesso em 27 set. 2020.

⁶⁰¹ URIARTE, Óscar Ermida; ÁLVAREZ, Óscar Hernández. *Crítica de la subordinación*. In: VILLALOBOS, Patricia Kurkzyn; HERNÁNDEZ, Carlos Alberto Puig (coord.). **Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Bozano**. Cidade do México: UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2016. p. 285. ISBN 9703207332. Livro eletrônico. Disponível em: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1090/16.pdf>. Acesso em 27 set. 2020.

⁶⁰² DORNELES, Leandro Dorneles de. A reforma trabalhista: algumas repercussões na propedêutica juslaboral. In: STÜRMER, Gilberto; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. (org.). **A reforma trabalhista na visão acadêmica**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018. p. 70-78.

⁶⁰³ DORNELES, Leandro Dorneles de. A reforma trabalhista: algumas repercussões na propedêutica juslaboral. In: STÜRMER, Gilberto; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. (org.). **A reforma trabalhista na visão acadêmica**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018. p. 71.

*Posiblemente podría establecerse como requisito para gozar de la protección, de una prestación personal, continuada y coordinada y económicamente dependiente, poniendo de lado el tema de la dependencia jurídica.*⁶⁰⁴

Manus e Gitelman sugerem, como novo sentido da subordinação, o vigente no Direito italiano, qual seja, a parassubordinação, “um meio caminho para que seja satisfeita esta zona cinzenta, inserida entre o empregado subordinado e o autônomo, mas não é aplicada no Brasil.”⁶⁰⁵

Chaves Júnior, à luz da noção de sociedade do controle⁶⁰⁶, sugere que a subordinação cede lugar às noções de “escalabilidade econômica, inteligência artificial e *big data*, na medida em que a partir delas melhor se afere a dependência econômica e *alienidade* coletivas.”⁶⁰⁷

Por fim, Castets-Renard sugere a criação de um terceiro *status* entre trabalhador e autônomo:

Se analisarmos todas essas disposições, podemos vislumbrar o desejo do legislador de **criar um terceiro status entre o trabalhador e o autônomo, sem realmente completá-lo**. A terceira via se reflete aqui no fato de que o trabalhador, legalmente independente, mas muitas vezes economicamente dependente, se beneficiará de certas proteções, em princípio reservadas ao trabalhador. No entanto, esse profissional ficará na realidade em situação precária, a ponto de o juiz poder, em determinadas circunstâncias, ser tentado a ir mais longe.⁶⁰⁸

⁶⁰⁴ ALBELA, Alfonso de Los Pérez Heróz. *La frontera entre el trabajo subordinado y el trabajo independiente*. In: VILLALOBOS, Patricia Kurkzyn; HERNÁNDEZ, Carlos Alberto Puig (coord.). **Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Bozano**. Cidade do México: UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2016. p. 411-412. ISBN 9703207332. Livro eletrônico. Disponível em: <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/1090-estudios-juridicos-en-homenaje-al-doctor-nestor-de-buen-lozano>. Acesso em 27 set. 2020.

⁶⁰⁵ MANUS, Pedro Paulo Teixeira; GITELMAN, Suely Ester. O futuro das relações entre empregado e empregador. In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, SP, v. 85, n. 4, p. 19-32, out./dez. 2019. p. 31. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/167892/2019_manus_pedro_futuro_relacoes.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 08 mar. 2021.

⁶⁰⁶ Segundo Gilles Deleuze, a sociedade do controle é posterior à sociedade da disciplinar, esta última caracterizada pelo confinamento e controle direto sobre os sujeitos. Já na sociedade do controle, o confinamento e a rigidez não se mostram meios adequados sujeitar indivíduos na forma de produção pós-industriais. In: **Conversações, 1972-1990**. Trad. Peter Pál Pelbart. São Paulo: 34, 1992. p. 219-26.

⁶⁰⁷ CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Direito do trabalho 4.0: controle e alienidade como operadores conceituais para a identificação da relação de emprego no contexto dos aplicativos de trabalho. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, SP, n. 22, p. 36-51, 2019.

⁶⁰⁸ CASTETS-RENARD, Céline. *Les plateformes de l'économie numérique, facteur de rupture des activités des professions réglementées*. In: SIMONIAN-GINESTE, Hélène; TORRICELLI-CHRIFI, Sarah (org.). **Les professions (dé)réglementées: Bilans et perspectives juridiques** [online]. Toulouse: Presses de l'Université Toulouse, 1 Capitole, 2019. Disponível em: <http://books.openedition.org/putc/6109>. ISBN: 9782379280733. DOI: <https://doi.org/10.4000/books.putc.6109>. Acesso em 14 de set. 2020.

Se a dinâmica da produção se alterou, sendo então atendida por formas de trabalho independente e intermitente⁶⁰⁹, impõe-se, de igual modo, alterar – ou ao menos cogitar – os requisitos que justificam a aplicação da lei, enquanto não sobrevém legislação capaz de assegurar garantias mínimas aos sujeitos que laboram nessas recentes disposições.

⁶⁰⁹ ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. Novo Conceito de Proteção - Direitos Humanos no Trabalho. ANIMA: **Revista Eletrônica do Curso de Direito das Faculdades OPET**. Curitiba PR - Brasil. Ano IV, no 9, jan/jun 2013. ISSN 2175-7119. p. 132.

5 CONCLUSÃO

Conforme foi possível observar da presente pesquisa, o avanço da tecnologia e o contexto da sociedade pós-industrial impõem alterações na forma de prestar trabalho.

A definição dos requisitos que caracterizam a relação de trabalho subordinado se deu em período em que prevalecia uma forma relativamente homogênea de contratos de emprego, tanto que são reconhecidos pela doutrina como contratos *típicos*.

Cotidianamente, há o surgimento de novas modalidades contratuais de trabalho – os contratos atípicos –, diferentes daqueles regulamentados em lei. A esses contratos, a aferição da presença dos requisitos da relação de emprego, especialmente da subordinação, não ocorre de forma tão simples.

Ainda, na sociedade pós-industrial, a subordinação jurídica do trabalhador vem sofrendo uma certa matização ou gradação, de acordo com a modalidade de trabalho, o que gera diferentes intensidades e redundância em diversas *subordinações*.

Como referido, o sentido da subordinação refere-se à uma direção, uma espécie de intencionalidade, e as novas tecnologias e o cenário da sociedade pós-industrial são vetores alteram sensivelmente o sentido da subordinação.

Pelo que se constata do interesse do legislador, a teor das disposições da Lei nº 13.467/2017, a criação de novos tipos contratuais autônomos e a restrição da incidência da legislação protetiva aponta para a redução e limitação da amplitude e do sentido da subordinação que caracteriza as relações de emprego.

Isso tudo impõe desafios ao estudioso do Direito do Trabalho, notadamente ao aplicador da lei, consoante se depreende das decisões jurisprudenciais trazidas à lume na presente pesquisa.

Como exemplo, no âmbito do trabalho prestado na *gig economy*, o sentido de subordinação fica inegavelmente restrito às hipóteses nas quais o trabalho prestado mais se assemelha àquele realizado no contexto da economia fordista-taylorista, seja porque não há interesse do legislador em atualizar o referido conceito, mas sim em criar novos tipos contratuais fora do pálio protetivo; seja porque o aplicador da lei tem encontrado dificuldades em identificar e classificar o trabalho prestado e subsumi-lo à lei.

Em relação à essa última hipótese, foi ilustrado no capítulo anterior o julgado do TST que considera como indícios de inexistência de subordinação a ausência de exclusividade do trabalhador, por exemplo, condição que não diz respeito à subordinação. Além disso, a jurisprudência utiliza como fundamento para não reconhecer a presença de subordinação, a possibilidade de o prestador de serviços não estar submetido a controle de jornada, circunstância que também não diz respeito

Depreende-se, ainda, que as propostas apresentadas por diversos autores no final do capítulo anterior não cristalizam solução menos onerosa, porquanto não se embasam em definições tipificadas em lei, ou seja, todos eles sugerem a substituição da subordinação por outros critérios doutrinários, o que permite grande poder discricionário ao aplicador da lei e, conseqüentemente, certa insegurança jurídica.

A despeito de grande parte da doutrina juslaboralista divergir do entendimento do TST quanto ao trabalho em plataformas *on-demand*, por exemplo – forma de trabalho que assume protagonismo no debate acerca do tema, em razão do grande número de trabalhadores que dela se socorrem para minimizar os efeitos da crise econômica – não há como negar que a normatização legislativa, ao reduzir o sentido da subordinação, por refletir a vontade popular, há de ser levada em conta.

A presente pesquisa não esgota o tema, notadamente pela amplitude do assunto, de modo que apresenta algumas constatações para aperfeiçoamento da matéria.

O desafio do Direito do Trabalho consiste, assim, diferenciar de maneira uniforme o trabalho subordinado e aquele em que inexistente subordinação, a fim de pacificar as relações de trabalho e, assim, permitir ao empreendedor e ao prestador de trabalho o desempenho de suas atividades com segurança jurídica.

REFERÊNCIAS

99DESIGNS. Oakland, [2021]. Disponível em: <https://99designs.com.br/>. Acesso em: 13 fev. 2021.

ABAUURRE, Helena Emerrick; ROCHA, Cláudio Janotti da; PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. Algoritmização do trabalho: reflexões nucleares. *In: Anais do V Seminário internacional de pesquisa (re) pensando o trabalho contemporâneo: novos trabalhos e sindicalismo*. Coordenação: Jair Aparecido Cardoso; Maria Hemília Fonseca; Eliana dos Santos A. Nogueira; Victor Hugo de Almeida. USP. Faculdade de direito de Ribeirão Preto. 2020.

ABÍLIO, Ludmila Kosthek. Plataformas digitais e uberização: globalização de um sul administrado? *In: Contracampo*. Niterói. v. 39, n.1. abr./ jul. 2020. p. 17. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/contracampo/issue/view/2137>.

Academia Brasileira de Letras Jurídicas. SIDOU, J. M. *et.al.* (Org.). 11a. ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

ADAMS-PRASSL, Jeremias. Gestão algorítmica e o futuro do trabalho. *In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020.

AIRBNB. [S. /], 2021. Disponível em: www.airbnb.com.br. Acesso em: 14 fev. 2021.

ALBELA, Alfonso de Los Pérez Heróz. La frontera entre el trabajo subordinado y el trabajo independiente. *In: VILLALOBOS, Patricia Kurkzyn; HERNÁNDEZ, Carlos Alberto Puig (coord.). Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Bozano*. Cidade do México: UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2016. ISBN 9703207332. Livro eletrônico. Disponível em: <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/1090-estudios-juridicos-en-homenaje-al-doctor-nestor-de-buen-lozano>.

ALVES, Daniela Alves de. **Tempo e trabalho: gestão, produção e experiência do tempo no teletrabalho**. Porto Alegre: Escritos, 2014.

ALVES, Flávia Andrade Gomes; BRASIL, Natália Abramides Marques; CARDOSO, Jair Aparecido. A precarização do trabalho: o capitalismo e a exploração dos entregadores de aplicativo. *In: Anais do V Seminário internacional de pesquisa (re) pensando o trabalho contemporâneo: novos trabalhos e sindicalismo*. Coordenação: Jair Aparecido Cardoso; Maria Hemília Fonseca; Eliana dos Santos A. Nogueira; Victor Hugo de Almeida. USP. Faculdade de direito de Ribeirão Preto. 2020.

AMADO, João Leal; SANTOS, Catarina Gomes. A Uber e os seus motoristas: *mind the gap!* *In: PAES LEME, Ana Carolina Reis; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. 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.

AMAZON. São Paulo, 2021. Disponível em: <https://www.amazon.com.br/>. Acesso em: 15 fev. 2021.

ARAÚJO, Francisco Rossal de. A natureza jurídica da relação de trabalho: novas competências da Justiça do trabalho: Emenda constitucional n. 45/2004. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. Porto Alegre, RS, v. 1, n. 2, p. 25-41, mar. 2005. p. 36. Disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/81700>. Acesso em 16 de ago. 2020.

ARAÚJO, Wanessa Mendes de. Reflexões sobre a subordinação jurídica na era da economia sob demanda. *In* **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. (Org.). São Paulo: LTr, 2017.

ARENDT, Hannah. **A condição humana**. 10ª. ed. Trad. Roberto Raposo. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007.

BARBOSA JÚNIOR, Francisco de Assis. **Gig economy e contrato de emprego:** aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho da nova economia. São Paulo: LTr, 2019.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 3a. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2007.

BAZÁN, José Cabrera. Fuentes del derecho del trabajo. *In*: LOZANO, Néstor de Buen; VALENZUELA, Emilio Morgado. (coord.). **Instituciones de derecho el trabajo y de la seguridad social**. Cidade do México: Universidad Nacional Autónoma de México, 1997.

BELMONTE, Alexandre Agra. **Instituições civis no direito do trabalho:** curso de direito civil aplicado ao direito do trabalho. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2018

BIRGILITO, Marialaura. El concepto de subordinación em Italia. **Revista do tribunal do trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, v. 57, nº 87/88, jan/dez. 2013.

BLABLACAR. [S. l.], 2021. Disponível em: www.blablacar.com.br. Acesso em: 14 fev. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 fev. 2021.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 24 jan. 2021.

BRASIL. Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999. Aprova o regulamento social e dá outras providências. Presidência da República: 1999.

BRASIL. **Lei nº 4.886**, de 9 de dezembro de 1965. Regula as atividades dos representantes comerciais autônomos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4886.htm.

BRASIL. **Lei nº 7.664/87**. Dispõe sobre a Regulamentação da Atividade de Mãe Social e dá outras Providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7644.htm

BRASIL. **Lei nº 8.429**, de 2 de junho de 1992. Dispõe sobre as sanções aplicáveis aos agentes públicos nos casos de enriquecimento ilícito no exercício de mandato, cargo, emprego ou função na administração pública direta, indireta ou fundacional e dá outras providências. Brasília: Presidência da República.

BRASIL. **Lei nº 8.906** de 4 de julho de 1994. Dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8906.htm.

BRASIL. **Lei nº 9.504**, de 30 de setembro de 1997. Estabelece normas para as eleições. Brasília, Presidência de República.

BRASIL. **Lei nº 9.801** de 14 de junho de 1999. Dispõe sobre as normas gerais para perda de cargo público por excesso de despesa e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9801.htm.

BRASIL. **Lei nº 9.962/2000**. Disciplina o regime de emprego público do pessoal da Administração federal direta, autárquica e fundacional, e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9962.htm.

BRASIL. **Lei nº 10.406**, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 24 fev. 2021.

BRASIL. **Lei nº 12.3785**, de 31 de dezembro de 2010. Regulamenta o exercício da Arquitetura e Urbanismo; cria o Conselho de Arquitetura e Urbanismo do Brasil - CAU/BR e os Conselhos de Arquitetura e Urbanismo dos Estados e do Distrito Federal - CAUs; e dá outras providências.

BRASIL. **Lei nº 12.551**, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por

meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Brasília: Presidência da República, 2011. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm.

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

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Orientação Jurisprudencial nº 247 da SBDI-1. Disponível em:
http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_241.htm.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Orientação Jurisprudencial nº 308 da SBDI-1. Disponível em:
http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_301.htm.

BRASIL. **STF**. Súmula nº 20. Disponível em:
<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/seq-sumula20/false>.

BRASIL. **STF**. Súmula Vinculante nº 43. Disponível em:
<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=43.NUME.%20E%20S.FLSV.&base=baseSumulasVinculantes>.

BRASIL, Natália Marques Abramides, *et al.* Plataformização do trabalho e organizações coletivas laborais. *In: Anais do V Seminário internacional de pesquisa (re) pensando o trabalho contemporâneo: novos trabalhos e sindicalismo*. Coordenação: Jair Aparecido Cardoso; Maria Hemília Fonseca; Eliana dos Santos A. Nogueira; Victor Hugo de Almeida. USP. Faculdade de direito de Ribeirão Preto. 2020.

BRIGNONI, Hugo Fernández. Los Límites a la Protección del Trabajo: el concepto de subordinación frente a las nuevas realidades. **Gaceta Laboral**, vol. 07, núm. 1, janeiro-abril, 2001, p. 5-18. Maracaibo: Universidad del Zulia. Disponível em:
<https://www.redalyc.org/pdf/336/33607101.pdf>.

CALVO, Adriana. **Manual de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4. ed. rev. e atual. Porto Alegre: Síntese, 2004.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. *In: PAES LEME, Ana Carolina Reis; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. 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.

CARELLI, Rodrigo Lacerda de. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. *In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda;*

CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020.

CARRION, Valentim. **Comentários à CLT**. P. 47. 38a. ed. ver. atual. São Paulo: Saraiva, 2013.

CASTAÑEDA, Alfredo Sánchez. **Diccionario de derecho laboral**. 2. ed. Cidade do México: Oxford Universit Press, 2013.

CASTETS-RENARD, Céline. Les plateformes de l'économie numérique, facteur de rupture des activités des professions réglementées. In: SIMONIAN-GINESTE, Hélène; TORRICELLI-CHRIFI, Sarah (org.). **Les professions (dé)réglementées: Bilans et perspectives juridiques** [online]. Toulouse: Presses de l'Université Toulouse, 1 Capitole, 2019. Disponível em: <http://books.openedition.org/putc/6109>. ISBN: 9782379280733. DOI: <https://doi.org/10.4000/books.putc.6109>.

CASTILHO, Paulo Cesar Baria de. Subordinação por algoritmo. In: **Revista Themis**, ano 1, vol 1. Jan-Jun 2020. p. 46. Disponível em: https://www.fathemis.com.br/arquivos/revista01/ThemisV01A01_Article03.pdf.

CASTILHO, Paulo Cesar Baria de. Subordinação por algoritmo nas relações de trabalho. **Jota**. Uberização. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/subordinacao-por-algoritmo-nas-relacoes-de-trabalho-17062019>.

CATTANI, Antonio David. Autonomia. In: CATTANI, Antonio David. (Org.). **Trabalho e tecnologia: dicionário crítico**. 2a ed. Petrópolis: Vozes, 1997.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira: Uma reflexão sobre a “subordinação” como elemento essencial da relação de emprego. In: **Revista Fórum Justiça Do Trabalho**. HS Editora. Porto Alegre, outubro 2017. Disponível em https://www.hseditora.com.br/acervo/doutrina/view/184#_ftn11.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; NETO, Francisco Ferreira Jorge. **O empregado público**. 3a. ed. São Paulo: LTr, 2012.

CAVALLINI, Gionata. Impactos das novas tecnologias nas relações de trabalho: qualificação do vínculo e subordinação. In: LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Thereza Christina (coord.). **Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. [livro eletrônico].

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. O direito do trabalho pós-material: o trabalho da multidão produtora. In: PAES LEME, Ana Carolina Reis; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **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.

CLICKWORKER. [S. l.], 2021. Disponível em: <https://www.clickworker.com/>. Acesso em: 13 fev. 2021.

COELHO, Teixeira. **eCultura, a utopia final**: inteligência artificial e humanidades. São Paulo: Iluminuras, Itaú Cultura, 2019.

CÓRDOVA, Efrén. Naturaleza y elementos del contrato de trabajo. *In*: LOZANO, Néstor de Buen; VALENZUELA, Emilio Morgado. (coord.). **Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social**. Cidade do México: Universidad Nacional Autónoma de México, 1997.

DE OCA, Santiago Barajas Montes. **Derecho del trabajo**. Cidade do México: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 1990. p. 8. Disponível em: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/275/2.pdf>.

DE STEFANO, Valerio. Automação, inteligência artificial e proteção laboral: padrões algorítmicos e o que fazer com eles. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed.. São Paulo: LTr, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários da Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O direito do trabalho na contemporaneidade: clássicas funções e novos desafios. *In*: PAES LEME, Ana Carolina Reis; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação da mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: LTr, 2017.

DELGUE, Juan Raso (Dir.); CASTELLO, Alejandro (Coord.). **Derecho del trabajo**. Tomo I. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2016.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo**. 20a. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

DOCKÉS, Emmanuel. Os empregadores das plataformas. Trad. Lorena Vasconcelos Porto. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020.

ENGEL, José Ricardo. **O jus variandi no contrato individual de trabalho**: estudo teórico-crítico em face de princípios gerais do direito aplicáveis ao direito do trabalho. São Paulo, LTr, 2003.

ESPANHA. Ley 20/2007. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-13409-consolidado.pdf>.

FERNÁNDEZ, Felipe Miguel Carrasco. **Derecho del trabajo y nuevas tecnologías**. Cidade do México: Porrúa, 2016.

FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FILHO, Ives Gandra Martins. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

FINCATO, Denise Pires; ANDRADE, Amanda Scotá de. Home office: direitos fundamentais, meio ambiente laboral e reforma trabalhista. **Revista de Direito Econômico e Sociambiental**, Curitiba, v. 9, n. 2, maio/ago. 2018. p. 286.

FINCATO, Denise Pires. FRANK, Marina Silveira. *Bring your own device (BYOD) e suas Implicações na Relação de Emprego: Reflexões Práticas*. **Revista Magister de Direito do Trabalho**. Ano XV- n° 89 mar-abr 2019.

FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho na reforma trabalhista. *In: AZEVEDO, André Jobim de (Org.). Reforma Trabalhista: desafio nacional*. Porto Alegre: LexMagister, 2018, p. 75. Disponível em: <https://gpnovastecnologias.wixsite.com/gpntprt/producoes-e-materiais>.

FRANCO, Georgenor de Souza. Pejotização. *In: Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná* [recurso eletrônico]. Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. n. 1, out. 2011. Dados eletrônicos. Curitiba, 2019.

FREDIANI, Yone. A subordinação estrutural dos contratos de trabalho: a experiência brasileira. *In: Revista de direito do trabalho*. Vol. 190. Ano 44. São Paulo: RT, junho 2018.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 11a. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

GARCIA, Solimar. **Gestão 4.0 em tempos de disrupção**. São Paulo: Blucher, 2020.

GASPARINI, Victor Santos. A regulamentação do trabalho em plataformas digitais: a experiência francesa e a perspectiva brasileira. *In MALLET, Estêvão; SANTOS, Enoque Ribeiro dos (coord.). O direito do trabalho em evolução no Brasil e na França: aspectos atuais do direito material, processual e coletivo*. São Paulo: ESA OAB/SP. *E-book*.

GAUTHIER, Gustavo; LEGUINA, Florencia Tarrech. Crowlending, crowdfunding e blockchain. Trad. Ana Carolina Reis Paes Leme e Rodrigo de Melo Alexandre. *In: PAES LEME, Ana Carolina Reis; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. 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.

GENRO, Tarso Fernando. **Introdução à crítica do direito do trabalho**. Porto Alegre: L&PM, 1979.

GETNINJAS. São Paulo, 2021. Disponível em: <https://www.getninjas.com.br/>. Acesso em: 13 fev. 2021.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 3a. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1968.

Grande Enciclopédia Larousse Cultural. São Paulo: Nova Cultural, 1998.

GROHMANN, Rafael; QIU, Jack. Contextualizando o trabalho em plataformas. *In: Contracampo*. Niterói. v. 39, n.1. abr./ jul. 2020. p. 3. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/contracampo/issue/view/2137>.

HAN, Byung-Chul. **Psicopolítica: o neoliberalismo e as novas técnicas de poder**. Trad. Maurício Liesen. Belo Horizonte: Âyiné, 2018.

HARARI, Yuval Noah. **Sapiens: uma breve história da humanidade**. Trad. Janaína Marcoantônio. 45a. ed. Porto Alegre: L&PM, 2019.

HOMRICH, Marcele Teixeira. Alteridade e psicanálise: as modalidades do outro em Lacan. **Barbarói**, Santa Cruz do Sul, n.46, jan./jun. 2016. Disponível em: <https://online.unisc.br/seer/index.php/barbaroi/article/view/8670>. Acesso em: 12 de set. 2020. DOI: <http://dx.doi.org/10.17058/barbaroi.v0i46.8670>.

IBGE. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?t=series-historicas>.

JOBBOY. [S. l.], 2016. Disponível em: <https://www.jobboy.com/>. Acesso em: 13 fev. 2021.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2019.

KALIL, Renan Bernardi. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Blucher, 2020.

KALIL, Renan Bernardi. Direito do trabalho e economia de compartilhamento: primeiras considerações. *In: PAES LEME, Ana Carolina Reis; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. 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.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

LIEDKE, Elida Rubin. Trabalho. *In* CATTANI, Antônio David. (org.). **Trabalho e tecnologia: dicionário crítico**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1999.

LOZANO, Nestor De Buen. Clases de contrato de trabajo. *In: LOZANO, Néstor de Buen; VALENZUELA, Emilio Morgado. (coord.). Instituciones de derecho el*

trabajo y de la seguridad social. Cidade do México: Universidad Nacional Autónoma de México, 1997.

LUCENA, Pedro Arthur Capelari de. Existe espaço para direitos fundamentais em eras de disrupção? Estudos em homenagem à teoria de Clayton Christensen. *In: SIQUEIRA, Aline Aparecida Mapelli; GIONGO, Marina Grandi. Os impactos das novas tecnologias no direito e na sociedade.* 2a. ed. Erechim: Deviant, 2020.

MALLET, Estêvão. A subordinação como elemento do contrato de trabalho. *In: Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo.* v. 106/107, jan./dez. 2011/2012. p. 226. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67944>.

MANNRICH, Nelson. Futuro do direito do trabalho, no Brasil e no mundo. *In: Revista LTr.* vol. 81, no 11, nov. 2017.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho.** 16a. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo: Saraiva, 2019.

MARTINEZ, Luciano; STUDART, Ana Paula Didier. **Poder diretivo algorítmico: a nova autoridade anônima e implacável.** Publicado em 28 set. 2020. LinkedIn. Disponível em: https://www.linkedin.com/pulse/poder-diretivo-algor%25C3%25ADtmico-nova-autoridade-an%25C3%25B4nima-e-luciano-martinez/?fbclid=IwAR20nbA_Nc9FDskO7IcxfV3eFIIN5esq8xNWHLw3yHXWIMQyf_Zo-pH-GPo.

MARTÍNEZ VIVOT, Julio J. El trabajador sujeto de un contrato de trabajo común o ordinario. *In: LOZANO, Néstor de Buen; VALENZUELA, Emilio Morgado. (coord.). Instituciones de derecho el trabajo y de la seguridad social.* Cidade do México: Universidad Nacional Autónoma de México, 1997.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 30a., ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MATTOS, Fernando Augusto Mansor de; LIMA, Sergiany da Silva. Apontamentos para o debate sobre o pleno emprego no Brasil. **Economia e sociedade,** Campinas, v. 24, n. 2, p. 293-328. Ago. 2015. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-06182015000200293&lng=en&nrm=iso.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro.** 42a. ed. atual. até a EC 90, de 15.9.2015. São Paulo: Malheiros, 2016.

MELO, Geraldo Magela. **A reconfiguração do direito do trabalho a partir das redes sociais digitais.** São Paulo: LTr, 2018.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo.** 27a. ed. rev. atual. até a EC 64, de 4.2.2010. São Paulo: Malheiros, 2013.

MENÇÕES legais. *In*: SUPERPROF. [S. l.], 2021. Disponível em: <https://www.superprof.com.br/tcgu.html>. Acesso em: 17 fev. 2021.

MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo Resende. Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. *In*: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 197-218. Jul./dez. 2007.

MERCADO Livre. Osasco, 2021. Disponível em: <https://www.mercadolivre.com.br/>. Acesso em: 15 fev. 2021.

MERLO, Álvaro Roberto Crespo. Tratamento eletrônico de dados. *In*: CATANI, Antônio Davi (org.). **Trabalho e tecnologia**: dicionário crítico. 2.ed. Petrópolis: Vozes. Porto Alegre: Editora da Universidade, 1999.

MORAIS, Graziela; MACHADO, Felipe Pepe; CASTRO, Thales Castro de. A blockchain como meio de erradicação do trabalho infantil e ao trabalho análogo ao escravo. *In*: SIQUEIRA, Aline Aparecida Mapelli; GIONGO, Marina Grandi. **Os impactos das novas tecnologias no direito e na sociedade**. 2a. ed. Erechim: Deviant, 2020.

MORAIS FILHO, Evaristo de. **Introdução ao direito do trabalho**. vol. I. Rio de Janeiro: Revista Forense, 1956.

MORESCHI, Bruno; PEREIRA, Gabriel; COZMAN. Trabalhadores brasileiros no Amazon Mechanical Turk: sonhos e realidades de “trabalhadores fantasmas”. *In*: **Contracampo**. Niterói. v. 39, n.1. abr./ jul. 2020. p. 60. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/contracampo/issue/view/2137>.

MORGADO, Jorge Vargas. Breve reflexión acerca dos aspectos lingüísticos del término subordinación. *In*: **Revista Académica de la Facultad de Derecho**. XVI, 32. 01/2019. Cidade do México: Universidad La Salle, 2019. p. 228. Disponível em: <http://repositorio.lasalle.mx/handle/lasalle/1378>.

MUJICA, Javier Neves. **Introducción al derecho del trabajo**. 4a. ed. Lima: Fondo Editorial, 2018.

NACIF, Cynthia Mara Lacerda; SOUZA, Miriam Parreiras de. Reflexões sobre a aplicação do trabalho intermitente no trabalho doméstico. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, v. 64, n. 97, jan./jun. 2018. p. 265. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/145513/2018_nacif_cynthia_reflexoes_aplicacao.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho. 26a ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. **Direito Contemporâneo do Trabalho**. 1a. ed. São Paulo: Saraiva, 2011,

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. A subordinação jurídica no Direito do Trabalho. *In: Enciclopédia jurídica da PUC-SP*. CAMPILONGO, Celso Fernandes; GONZAGA, Alvaro de Azevedo; FREIRE, André Luiz (coords.). Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. MANUS, Pedro Paulo Teixeira; GITELMAN, Suely (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/374/edicao-1/a-subordinacao-juridica-no-direito-do-trabalho>.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de emprego, dependência econômica & subordinação jurídica**: critérios de identificação do vínculo empregatício. Curitiba: Juruá, 2014.

ORGANIZAÇÃO ALDEIAS INFANTIS SOS. Disponível em: <https://www.aldeiasinfantis.org.br/engaje-se/inspire-se/historias-de-maes-sociais>.

PACHUKANIS, Evguiéni B. **Teoria geral do direito e marxismo**. Trad. Paula Vaz de Almeida. São Paulo: Boitempo, 2017.

PAES LEME, Ana Carolina Reis. UBER e o uso do *marketing* da economia colaborativa. *In: PAES LEME, Ana Carolina Reis; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. 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.

PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. Retrato descritivo da jurisprudência sobre a intermediação do trabalho por aplicativos nos tribunais superiores brasileiros. **Direito Inovação Tecnologia – Escola Superior de Advocacia da Ordem dos Advogados do Brasil – Seção São Paulo**, 2020. Disponível em: <http://ditec.esaoabsp.com/2020/06/15/retrato-descritivo-da-jurisprudencia-sobre-a-intermediacao-do-trabalho-por-aplicativos-nos-tribunais-superiores-brasileiros/>.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de direito material de trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

QUANTO custa Instalação de lâmpada? *In: GETNINJAS*. São Paulo, 2021. Disponível em: <https://www.getninjas.com.br/reformas-e-reparos/marido-de-aluguel/preco/instalacao-de-lampada>. Acesso em: 14 fev. 2021.

RAPASSI, Rinaldo Guedes. Subordinação estrutural, terceirização e responsabilidade no direito do trabalho. *In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região*. v.5/18, p. 105-109, 2006/2009.

REIS, Daniela Muradás; CORASSA, Eugênio Delmaestro. Aplicativos de transporte e plataforma de controle: o mito da tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos. *In: PAES LEME, Ana Carolina Reis; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. 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.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. Novo Conceito de Proteção - Direitos Humanos no Trabalho. ANIMA: **Revista Eletrônica do Curso de Direito das Faculdades OPET**. Curitiba PR - Brasil. Ano IV, no 9, jan/jun 2013. ISSN 2175-7119.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O moderno direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1994.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. Trad. Wagner D. Giglio. 3a. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000.

ROMITA, Arion Sayão. **A subordinação no contrato de trabalho**. São Paulo: LTr, 1979.

ROMITA, Arion Sayão. A crise do critério da subordinação jurídica: necessidade de proteção a trabalhadores autônomos e parassubordinados. *In: Revista de direito do trabalho*. vol. 117/2005, p. 37-59, jan-mar, 2005.

ROMITA, Arion Sayão. Contrato de trabalho: formação e desenvolvimento. **Doutrinas essenciais de direito do trabalho e da seguridade social**. vol. 2. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

ROYO, Miguel Rodríguez-Piñero. La figura del trabajador de plataforma: las relaciones entre las plataformas digitales y los trabajadores que prestan sus servicios. *In: DE LOS COBOS, Francisco Pérez (dir.). El trabajo em plataformas digitales: análisis sobre su situación jurídica y regulación futura*. Madri: Wolters Kluwer, 2018. Livro eletrônico. ISBN: 978-84-9954-088-7.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à CLT**. 10a. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 1983.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 13a. ed. rev. e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado. 2018.

SAWAYA, Márcia Regina. **Dicionário de Informática e Internet**. São Paulo: Nobel, 2001.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Trad. Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

SERRANO, Pablo Jiménez. **Introdução ao direito do trabalho: direitos derivados da relação de emprego**. [livro eletrônico]. Rio de Janeiro: Jurimestre, 2015.

SIGNES, Adrián Todolí. O mercado de trabalho no século XXI: *on-demand economy, crowdsourcing* e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. trad. Ana Carolina Reis Paes Leme e Carolina Rodrigues Carsalade). *In: PAES LEME, Ana Carolina Reis; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. 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.

SILVA, Gabriela Rangel da. **Tecnologia e relação de trabalho:** impactos na vida do trabalhador contemporâneo. Curitiba: Juruá, 2019.

SILVA, Lorena Holzmann da. Trabalho a domicílio. In CATTANI, Antonio David. (org.). **Trabalho e tecnologia:** dicionário crítico. 2a ed. Petrópolis: Vozes, 1997.

STÜRMER, Gilberto; SOUZA, Jonatan Teixeira de. Globalização, atuação sindical e novas formas de trabalho: a viabilidade dos acordos marco-internacionais. In **Derecho, inteligencia artificial e nuevos entornos digitales.** Álvaro Sánchez Bravo (org). Sevilla: Punto Rojo, 2020,

SUPERPROF. [S. /], 2021. Disponível em: <https://www.superprof.com.br/>. Acesso em: 13 fev. 2021.

SUPIOT, Alain. **Crítica do direito do trabalho.** 1a. ed. Quadrigue. Trad. António Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016.

SUPIOT, Alain. Transformaciones del trabajo y porvenir del derecho laboral en Europa. In: **Revista Internacional del Trabajo.** Genebra: John Wiley and Sons. v. 118, n. 1, março, 1999. p. 37. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.1999.tb00051.x>.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Comentários à consolidação das leis do trabalho e à legislação complementar.** Vol. I. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1960.

SÜSSEKIND, Arnaldo; et. al. **Instituições de direito do trabalho.** 17a ed. atual. por Arnaldo Süssekind e João Lima Teixeira Filho. vol. I. São Paulo: LTr, 1997.

TERMOS e condições gerais de uso do site. In: GETNINJAS. São Paulo, 2021. Disponível em: <https://www.getninjas.com.br/termos-de-uso>. Acesso em: 17 fev. 2021.

UNIÃO EUROPEIA. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31986L0653&from=PT>

URIARTE, Óscar Ermida; ÁLVAREZ, Óscar Hernández. Crítica de la subordinación. In: VILLALOBOS, Patricia Kurkzyn; HERNÁNDEZ, Carlos Alberto Puig (coord.). **Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Bozano.** Cidade do México: UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2016. p. 277. ISBN 9703207332. Livro eletrônico. Disponível em: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1090/16.pdf>.

VILLATORE, Marco Antônio; SANTOS, José Aparecido. Trabalho e corpo: sujeição do trabalhador e privacidade. In: **Anais do COMPEDI. Complementar.** p. 5219. Disponível em: http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/salvador/marco_antonio_villatore.pdf.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego**: estrutura legal e pressupostos. 3a. ed. São Paulo: LTr, 2005.

ZANGRANDO, Carlos. **Princípios jurídicos do direito do trabalho**: individual, coletivo, processual. São Paulo: LTr, 2011.



Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul
Pró-Reitoria de Graduação
Av. Ipiranga, 6681 - Prédio 1 - 3º. andar
Porto Alegre - RS - Brasil
Fone: (51) 3320-3500 - Fax: (51) 3339-1564
E-mail: prograd@pucrs.br
Site: www.pucrs.br