PUCRS

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

VINÍCIUS LIMA MARQUES

A PROTEÇÃO DO (AO) TRABALHO: UMA REFLEXÃO SOBRE A SUFICIÊNCIA DA REFORMA LABORAL EM FACE À NOVA REALIDADE DE TRABALHO NO BRASIL E NA ESPANHA

Porto Alegre
2021

PÓS-GRADUAÇÃO - *STRICTO SENSU*



Pontifícia Universidade Católica
do Rio Grande do Sul

VINÍCIUS LIMA MARQUES

A PROTEÇÃO DO (AO) TRABALHO: UMA REFLEXÃO SOBRE A SUFICIÊNCIA DA REFORMA LABORAL EM FACE À NOVA REALIDADE DE TRABALHO NO BRASIL E NA ESPANHA

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.

Orientadores: Dr. Gilberto Stürmer

Coorientador: Dr. Fernando Fita Ortega

Porto Alegre

2021

Ficha Catalográfica

M357p Marques, Vinícius Lima

A Proteção do (ao) Trabalho : uma reflexão sobre a suficiência da reforma laboral em face à nova realidade de trabalho no Brasil e na Espanha / Vinícius Lima Marques. – 2021.

202.

Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Direito, PUCRS.

Orientador: Prof. Dr. Gilberto Stürmer.

Co-orientador: Prof. Dr. Fernando Fita Ortega.

1. reforma laboral. 2. novas tecnologias. 3. fraternidade. 4. futuro do trabalho. 5. Brasil x Espanha. I. Stürmer, Gilberto. II. Ortega, Fernando Fita. III. Título.

VINÍCIUS LIMA MARQUES

A PROTEÇÃO DO (AO) TRABALHO: UMA REFLEXÃO SOBRE A SUFICIÊNCIA DA REFORMA LABORAL EM FACE À NOVA REALIDADE DE TRABALHO NO BRASIL E NA ESPANHA

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.

Aprovada em 29 de março de 2021.

BANCA EXAMINADORA:

_____

Prof. Dr. Gilberto Stürmer – PPGD PUCRS (Orientador)

_____

Prof. Dr. Fernando Fita Ortega – Universidade de Valência (Coorientador)

_____

Dr. Maurício de Carvalho Góes – PPGD UNISINOS

_____

Dra. Denise Pires Fincato – PPGD PUCRS

_____

Dr. José Claudio Monteiro de Brito Filho – PPGD CESUPA

Porto Alegre

2021

Aos meus pais, Erédio (in memoriam)
e Leda, que sempre me ensinaram o valor
e a importância dos estudos.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar agradeço a Deus porque sem ele nada seria possível. À minha esposa, Bárbara, pelo incondicional apoio, respeito, carinho e compreensão durante o desenvolvimento deste trabalho que me afastou por muitas horas do convívio familiar. Aos meus queridos professores orientadores, Doutor Gilberto Stürmer e Doutor Fernando Fita Ortega, que se tornaram amigos, sempre disponíveis, atentos e dedicados na inestimável orientação desta dissertação. Aos meus colegas, parceiros e amigos, companheiros de estágio de docência, Denise Horta e Jonatan Teixeira, por terem compartilhado comigo esta trajetória, sempre disponíveis para ajuda mútua quando foi necessário. A pandemia da Covid-19 nos impediu o convívio pessoal, mas não impediu de nos apoiarmos uns nos outros e aprendermos juntos. De forma alguma impediu o estabelecimento de uma bela amizade que certamente levaremos para a vida. Não poderia deixar de agradecer aos professores do Programa de Pós-Graduação em Direito da PUCRS pela acolhida e por todo o aprendizado destes últimos dois anos, o que faço na pessoa do Coordenador Doutor Ingo Wolfgang Sarlet, registrando um especial agradecimento à Professora Doutora Denise Pires Fincato, também sempre disponível, compreensiva e que em muito colaborou com meu desenvolvimento acadêmico.

RESUMO

A legislação do trabalho foi concebida para proteger das forças do capital, por intermédio de uma relação de emprego, o trabalhador classicamente subordinado. Com o passar do tempo e, especialmente, com o advento da globalização e o surgimento de novas tecnologias, a forma em que o trabalho é exercido e como o capital se estrutura modificou substancialmente, alterando os paradigmas da relação de trabalho e levando à crise do conceito de subordinação jurídica, requisito essencial para o reconhecimento de uma relação como sendo de emprego e, portanto, sujeita ao arcabouço protetivo da legislação laboral. Movimentos reformistas da legislação trabalhista despontam em diversos países, notadamente no Brasil e na Espanha, foco principal do presente estudo. Busca-se, portanto, avaliar se Direito do Trabalho está suficientemente preparado para as novas modalidades da relação laboral, considerando-se, ainda, as reformas laborais realizadas no Brasil e na Espanha. Sem prejuízo de se verificar ainda a existência de clássicas relações de emprego atualmente, grande parte das relações de trabalho não servem mais de paradigma para a clássica legislação na forma em que concebida, culminando na necessidade de atualização da legislação para implementar proteção, especialmente o trabalho prestado por intermédio de plataformas digitais. Assim, em vez de se discutir o alargamento dos conceitos tradicionais, prudente a discussão sobre a instituição de figuras jurídicas distintas com proteções especificas, primordialmente centradas a partir do princípio da fraternidade, com divisão da responsabilidade entre os atores sociais, de forma a complementar a liberdade e igualdade. Percebe-se, também, que o progresso legislativo com a reforma da legislação laboral não deve ser considerado como retrocesso social, na medida em que promove proteção de excluídos, não atingidos pela proteção do clássico Direito do Trabalho. De todo modo, ante ao progresso tecnológico que irá modificar ainda mais a atividade laboral e, potencialmente, tomar o lugar de trabalhadores, constata-se necessário aprimoramento das habilidades dos trabalhadores especialmente para possibilitar-lhes a adaptação frente às constantes mudanças. O presente estudo é vinculado à Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, no Brasil, no Programa de Pós Graduação em Direito, área de concentração Fundamentos Constitucionais do Direito Público e do Direito Privado, na linha Eficácia e Efetividade da Constituição e dos Direitos Fundamentais no Direito Público e Direito Privado, com enfoque para a

Eficácia e Efetividade da Constituição e dos Direitos Fundamentais no Direito do Trabalho, linha de pesquisa do Orientador Professor Doutor Gilberto Stürmer, e com a Universidade de Valência, na Espanha, em razão da Coorientação do Professor Doutor Fernando Fita Ortega, vinculado à linha de pesquisa Direito do Trabalho e da Seguridade Social.

Palavras-chave: Reforma Laboral. Novas Tecnologias. Fraternidade. Futuro do Trabalho. Brasil x Espanha

ABSTRACT

Labor legislation was designed to protect the classically subordinate worker from the forces of capital, through an employment relationship. Over time and, especially, with the advent of globalization and the emergence of new technologies, the way in which labor is exercised and how capital is structured has substantially changed, changing the paradigms of the labor relationship and leading to the crisis of the labor market, concept of legal subordination, an essential requirement for the recognition of a relationship as being employment and, therefore, subject to the protective framework of labor legislation. Reformist movements in labor legislation are emerging in several countries, notably in Brazil and Spain, the main focus of the present study. Therefore, the aim is to assess whether Labor Law is sufficiently prepared for the new modalities of the work relationship, considering also the labor reforms carried out in Brazil and Spain. Today still exists of classic employment relationships, most of the work relationships no longer serve as a paradigm for classic legislation in the form in which it was conceived, culminating in the need to update legislation to implement protection, especially work provided through digital platforms. Thus, instead of discussing the expansion of traditional concepts, it is prudent to discuss the institution of distinct legal figures with specific protections, primarily centered on the principle of fraternity, with division of responsibility among social actors, in order to complement the freedom and equality. It is also noticed that the legislative progress with the reform of the labor legislation should not be considered as a social setback, as it promotes protection of the excluded, not affected by the protection of the classic Labor Law. In any case, in view of technological progress that will further modify labor activity and potentially take the place of workers, there is a need to improve the skills of workers, especially to enable them to adapt in the face of constant changes. The present study is linked to the Pontifical Catholic University do Rio Grande do Sul, in Brazil, in the Postgraduate Program in Law, area of concentration Constitutional Fundamentals of Public Law and Private Law, in the line Efficiency and of the Effectiveness Constitution and Fundamental Rights in Public Law and Private Law, with a focus on the Efficacy and Effectiveness of the Constitution and Fundamental Rights in Labor Law, line of research by Advisor Professor Doctor Gilberto Stürmer, and with the University of

Valencia, in Spain, due to the orientation of the Professor Doctor Fernando Fita Ortega, linked to the research line Labor Law and Social Security.

Key words: Labor Reform. New Technologies. Fraternity. Future of Work. Brasil x Espanha

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Distribuição de pessoas desocupadas por idade no Brasil 76
Figura 2 – Desemprego Espanha Outubro 2020.....77
Figura 3 – Comparativo da evolução da taxa de desemprego do Brasil e da Espanha 78
Figura 4 – Taxa de desemprego 2020 79
Figura 5 - Receitas da União Federal.....83
Figura 6 – Alocação das receitas da União.....84
Figura 7 - A evolução do empregado 139

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 11
2 O CLÁSSICO DIREITO DO TRABALHO 17
2.1 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO NO CLÁSSICO DIREITO DO TRABALHO 27
2.2 A SUBORDINAÇÃO ESSENCIAL À RELAÇÃO DE EMPREGO 35
2.3 A TRANSFORMAÇÃO NO MUNDO DO TRABALHO 60
2.4 A CRISE DA SUBORDINAÇÃO NAS ATUAIS RELAÇÕES DE TRABALHO ... 70
3 O NOVO PARADIGMA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO SÉCULO XXI 75
3.1 A REVOLUÇÃO TECNOLÓGICA E O IMPACTO NA ATIVIDADE LABORAL . 85
3.2 OS MOVIMENTOS DE REFORMA LABORAL NO BRASIL E NA ESPANHA: A BUSCA DE UM NOVO PARADIGMA 98
3.3 A LEGISLAÇÃO DE EMERGÊNCIA BRASILEIRA E ESPANHOLA EDITADAS EM DECORRÊNCIA DA PANDEMIA DA COVID-19 116
3.4 ALTERNATIVAS LEGISLATIVAS INTERMEDIÁRIAS ENTRE EMPREGO E AUTONOMIA 132
4 PERSPECTIVAS PARA O NOVO MUNDO DO TRABALHO 137
4.1 RETROCESSO SOCIAL E O PARADIGMA DA PROTEÇÃO SOCIAL CONSTITUCIONAL 147
4.2 A FRATERNIDADE COMO ELEMENTO DE PROTEÇÃO SOCIAL LABORAL 161
4.3 O CASO DOS TRABALHADORES EM PLATAFORMAS DIGITAIS E A INSUFICIÊNCIA LEGISLATIVA 167
5 CONCLUSÃO 179
REFERÊNCIAS 182

1 INTRODUÇÃO

Não é novidade o significativo impacto gerado pela implementação de novas tecnologias no cotidiano das pessoas, mas especialmente nas relações de trabalho. As formas de trabalho e o contexto social em que se funda a relação laboral mudaram significativamente, surgindo gradativamente novas formas de realização de atividade laboral que ultrapassam o conceito clássico da subordinação jurídica, elementar para reconhecimento de uma relação como sendo de emprego e, portanto, sujeita à proteção legislativa trabalhista.

Dada a evolução do processo produtivo proporcionado pela globalização, multiconexão e desenvolvimento tecnológico, as empresas se reorganizam com a instalação de unidades em diversos lugares do mundo, inclusive com a divisão da produção em locais estrategicamente selecionados a partir da avaliação do custo da mão-de-obra, carga tributária, logística, incentivos fiscais, dentre outros.

Em decorrência da reorganização das estruturas do capital, surge a necessidade de prestadores de serviço mais especializados até mesmo em decorrência do fracionamento do processo produtivo. Acompanhando essa mudança na necessidade dos tomadores de serviço, a sociedade do Século XXI apresenta um novo tipo de trabalhador, com uma postura mais independente que não necessariamente encontra valor e significado no trabalho subordinado.

Também em decorrência da evolução social e do desenvolvimento tecnológico, novas formas de trabalho são concebidas, merecendo maior destaque o trabalho prestado por intermédio de plataformas digitais que organizam a prestação do trabalho e aproximam consumidores de prestadores de serviço, retendo uma parte do pagamento em razão dessa intermediação.

Contudo, a legislação não está preparada para essa revolução no mercado de trabalho. A legislação do trabalho, concebida em razão da luta da classe trabalhadora até então explorada pelo capital, busca um patamar mínimo civilizatório de proteção laboral na medida em que pressupõe a hipossuficiência jurídica do trabalhador e estabelece as cláusulas mínimas do contrato de emprego. Porém, para estar albergado no manto dessa proteção, é necessário preencher os requisitos da relação de emprego, ausente em diversas das novas formas de prestação de trabalho. Tais requisitos, especialmente o da subordinação jurídica, por vezes aparecem rarefeitos,

inclusive em relações típicas de emprego, dada a maior autonomia privada de alguns empregados bem como da extensão da sua hipossuficiência.

Neste contexto, a legislação não alcança proteção a todos trabalhadores e formas de trabalho, especialmente às que escapam da tradicional subordinação da relação de emprego, vigente à época em que idealizada. Chega-se ao momento em que não é mais possível discutir se as atuais relações de trabalho se encaixam ou não na clássica relação de emprego, dadas as significativas mudanças na forma do exercício do labor, impactado ou não pelo advento de novas tecnologias. A Espanha, nesse sentido, já evoluiu a legislação laboral para proporcionar medidas protetivas para estes empregados que não se encaixam nos requisitos da relação de emprego, mas também não estão dotados completamente de autonomia, instituindo os chamados “trabalhadores dependentes economicamente”. No Brasil, de outro lado, a legislação ainda se restringe ao binômio entre ser pleno empregado ou pleno autônomo. Assim, novas medidas protetivas e mais liberdade contratual são necessárias para consagrar proteção para os trabalhadores da chamada terceira via, nem empregados, nem autônomos, que transitam em um novo mundo laboral, mais autônomo, independente e tecnológico.

De outro lado, além impactar a organização das empresas, o desenvolvimento tecnológico potencialmente pode substituir os tradicionais trabalhadores dada a possibilidade do exercício de suas atividades por máquinas e robôs, tecnologicamente adaptados. Razão disso, atento que o progresso tecnológico contempla aspectos manuais e cognitivos, é possível que se tenha no futuro uma grande massa de trabalhadores sem trabalho, pois este poderá ser exercido por máquinas. Além disso, aqueles que mantiverem suas atividades laborais deverão ser capazes de desenvolver suas capacidades e aprender novas formas de prestar o trabalho que certamente terá a rotina impactada pela tecnologia.

Surgem inúmeras preocupações sobre a possibilidade de se manter a aderência da capacidade produtiva dos cidadãos às novas formas em que se organizam os setores produtivos e a economia. O trabalho, como se sabe, além de servir para gerar o sustento dos trabalhadores e suas famílias, serve também como reconhecimento e definição da existência do indivíduo, em linha estreita com a dignidade da pessoa humana.

Além disso, surgem indagações, tais como que emprego se terá no futuro, se a automação eliminará postos de trabalho ou que medidas legais poderão ser implementadas na busca de conferir proteção para as novas modalidades de trabalho. Muito se fala sobre o futuro do trabalho e, inapropriadamente o título do presente estudo também. Contudo, referidas questões estão presentes no cotidiano de hoje. É um futuro que já chegou e merece especial atenção pela repercussão social que proporciona.

Identificando estes complexos pontos, tanto Brasil quanto Espanha encaminharam propostas legislativas na busca de modernizar a legislação do trabalho, tornando-as mais aderente à nova realidade laboral e, ainda, com capacidade de proporcionar alguma segurança aos trabalhadores em face ao desemprego estrutural que pode ocasionar o desenvolvimento tecnológico e a reestruturação da ordem econômica mundial.

O objeto do presente estudo se restringe à avaliação se o Direito do Trabalho está suficientemente preparado para as novas modalidades de relação laboral da atualidade, considerando-se, ainda, o propósito e atingimento das finalidades das reformas trabalhistas brasileira e espanhola. Ainda que sem pretender fazer uma comparação propriamente dita, a abordagem e os exemplos transitarão principalmente entre os sistemas jurídicos brasileiro e espanhol, inclusive em razão da vinculação institucional desta pesquisa com a Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, no Brasil, no Programa de Pós Graduação em Direito, área de concentração Fundamentos Constitucionais do Direito Público e do Direito Privado, na linha Eficácia e Efetividade da Constituição e dos Direitos Fundamentais no Direito Público e Direito Privado, com enfoque para a Eficácia e Efetividade da Constituição e dos Direitos Fundamentais no Direito do Trabalho, linha de pesquisa do Orientador Professor Doutor Gilberto Stürmer, e com a Universidade de Valência, na Espanha, em razão da Coorientação do Professor Doutor Fernando Fita Ortega, vinculado à linha de pesquisa Direito do Trabalho e da Seguridade Social.

O primeiro capítulo abordará, então, o clássico Direito do Trabalho a partir do contexto social e das finalidades em que concebido, traçando-se os movimentos conceituais histórico-culturais que trouxeram as normas protetivas até a atualidade com detalhada análise da formação do clássico contrato de emprego, da subordinação

jurídica decorrente da relação empregatícia e do princípio da proteção, norteador da interpretação da legislação trabalhista.

Contudo, em decorrência do desenvolvimento econômico e da mudança dos paradigmas sociais, inclusive da mudança dos meios produtivos, migram-se os trabalhadores do emprego ao trabalho autônomo, desprovido da tradicional proteção oriunda da relação laboral. As relações de trabalho cada vez mais se afastam do emprego clássico, ainda que esse subsista como forma contratual em grande parte das relações laborais que contam com autonomia e fluidez, sem prejuízo de outros elementos da economia compartilhada. Abordar-se-á, deste modo, a transformação que vem ocorrendo no mundo do trabalho e que potencialmente leva à crise da subordinação nas atuais relações de trabalho progredindo para mais trabalho e menos emprego.

Em busca de adequação e modernização do conteúdo legal às atuais relações laborais, iniciativas legislativas são prementes para regular acerca da caracterização dessa nova relação de trabalho e, também, para estabelecer as políticas públicas de desenvolvimento e capacitação dos trabalhadores para fazer frente ao progresso tecnológico. Não se pode olvidar que o trabalho exercido atualmente não é o mesmo da época em que concebido o clássico Direito do Trabalho.

Serão, então, no capítulo segundo, após o estabelecimento deste novo paradigma de trabalho do século XXI, analisados os movimentos reformistas legislativos-laborais que ocorreram na Espanha, em 2012, e no Brasil, em 2017, ambos sob o pretexto da modernização legislativa para adequá-la à nova realidade social-laboral bem como aos adventos tecnológicos, detalhando-se as principais medidas tomadas por cada país na busca da empregabilidade/trabalhabilidade e adaptabilidade das normas.

Ainda que a concepção do presente estudo não tenha considerado o efeito da pandemia ocasionada pela Covid-19, esta trouxe severos impactos às relações de trabalho, razão pela qual merecerá um comentário à parte. A pandemia exacerbou a precariedade da proteção social para os trabalhadores, especialmente aqueles à margem do contrato de emprego que sobrevivem exercendo suas atividades no vácuo legislativo, especialmente no que tange à proteção social. Assim, serão analisadas brevemente as medidas dos governos brasileiro e espanhol no sentido da proteção ao trabalho, à renda dos trabalhadores e à manutenção da atividade econômica.

Culmina, então, o estudo na análise dos desafios do novo mundo do trabalho e na avaliação da suficiência dos processos reformistas laborais bem como acerca da eventual necessidade de aperfeiçoamento legislativo para aprimorar a proteção da relação de trabalho.

Assim, no terceiro e último capítulo, serão analisadas as perspectivas para o futuro do trabalho em razão das diversas alterações ocorridas na organização econômico empresarial. Para além disso, será abordada a questão da suficiência dos movimentos reformistas já consolidados para as finalidades que se propuseram de modernização da legislação trabalhistas com vista a garantir proteção às novas formas de trabalho e proteção ao progresso tecnológico. Ainda, abordar-se-á a eventual necessidade de adaptação legislativa e a possibilidade de reconhecimento de retrocesso social em razão de possibilidade de instituição formal de uma classe de trabalhadores não empregados, com menos direitos ou diferentes direitos destes, mas ainda com proteção assegurada. Será avaliada, também, a fraternidade como elemento de proteção social laboral, finalizando com o estudo com o exemplo dos trabalhadores em plataformas digitais.

Percorrido este caminho, será possível avaliar, finalmente, se o Direito do Trabalho está suficientemente preparado para as novas modalidades de relação laboral da atualidade, bem como se as reformas trabalhistas do Brasil e da Espanha cumpriram seu desiderato de modernização da legislação para fazer frente às novas modalidades de trabalho.

Inicialmente, ao que parece, ainda há um grande espaço para discussão e ampliação da proteção do trabalhador não empregado. Há grande preocupação da legislação em proteger o trabalho subordinado representado pelo empregado e do Poder Judiciário Trabalhista em alargar os conceitos interpretativos da relação de emprego para ‘encaixar’ as hipóteses submetidas à análise nesta modalidade de trabalho assegurando as proteções daí decorrentes. Resulta, portanto, que os movimentos de reforma trabalhistas ainda que tenham promovido alguma evolução na legislação, não são capazes de estabelecer segurança jurídica aos atores da relação laboral e conferir proteção adequada aos trabalhadores.

Este estudo, buscando as soluções das questões levantadas, é elaborado por meio de pesquisa realizada por intermédio de revisão bibliográfica e jurisprudencial, nacional e estrangeira. É utilizada pesquisa descritiva obtendo-se as características e

peculiaridades para melhor enfrentá-lo no curso do texto na busca de um estudo amplo e aprofundado sobre o assunto. O método de abordagem é hipotético-dedutivo. Eventualmente, a fim de superar obstáculos da pesquisa, é utilizado o método dedutivo estabelecendo-se deduções lógicas a partir das premissas apresentadas. São utilizados os procedimentos histórico, estruturalista, comparativo e funcionalista.

2 O CLÁSSICO DIREITO DO TRABALHO

O propósito deste estudo é avaliar a adequação da legislação trabalhista ao novo paradigma do trabalho a partir de uma perspectiva constitucionalmente adequada. A relação laboral alterou-se substancialmente especialmente em razão da reestruturação dos mercados e do progresso tecnológico que alterou as atividades em geral realizadas pelos trabalhadores e a forma em que o trabalho é prestado. Para que se possa avaliar a adequação da clássica legislação do emprego às atuais relações de trabalho, primeiro passo é apresentar as premissas de concepção do Direito do Trabalho Clássico, essencialmente voltado ao emprego, o que será abordado a seguir.

O Direito do Trabalho foi concebido como instrumento elementar no desenvolvimento social, inclusive como fonte de retroalimentação do capitalismo, e na promoção da valorização da dignidade humana pela realização do trabalho.

A história e a trajetória do Direito do Trabalho demonstram a luta do homem (trabalhador) pela liberdade, dignidade pessoal e social e pela conquista de um mínimo de bem-estar social que, por um lado dignifica a pessoa humana, de outro, facilita e fomenta o desenvolvimento da razão e da consciência.[1]

A força de trabalho passou da escravidão, época em que se considerava o trabalhador como coisa, sujeito à aplicação da legislação que tratava dos direitos reais. Passou, também, pela servidão, conceito atenuado de escravidão, concedidos a pequena aristocracia, enquanto o trabalhador se obrigava a prestações pessoais ao seu senhor este lhe devia proteção e assistência.[2] Finalmente, centrou sua proteção na pessoa humana que presta o trabalho com o estabelecimento de um patamar mínimo civilizatório e um arcabouço jurídico protetivo do trabalhador em face ao poder do capital, exercido pelo seu empregador.

O escravo executava um trabalho dedicado à produção de bens e serviços economicamente valiosos e deles obtinha os meios necessários à sua subsistência, não porque fazia seus os resultados da atividade, mas, sim, porque do fato de trabalhar derivava o interesse do dono que ele vivesse para a continuidade da

---

[1] LA CUEVA, Mario de. **Panorama do Direito do Trabalho**. Tradução de Carlos Alberto Gomes Chiarell. Porto Alegre: Livraria Sulina, 1969. p. 21.

[2] SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes; LACERDA, Dorval Marcenal de; VIANA, José de Segadas. **Direito Brasileiro do Trabalho**. Rio de Janeiro: Livraria Jacinto, 1943. p. 47-48.

produção, tratando-o, pois, como se sua propriedade fosse.[3] Neste aspecto, Maurício Godinho Delgado esclarece:

> Ora, a existência do trabalho livre (isto é, juridicamente livre), é pressuposto histórico-material do surgimento do trabalho subordinado (e, via de consequência, da relação empregatícia). [...] Em decorrência dessa conexão histórica, material e lógica entre trabalho livre e trabalho subordinado, se percebe que as relações jurídicas escravistas e servis são incompatíveis com o Direito do Trabalho. É que elas supõem a *sujeição pessoal do trabalho* e não a sua *subordinação*.[4]

Historicamente, o Direito do Trabalho se apresentou como um simples capítulo do Direito Privado sendo, inclusive, submetidas às regras de locação de serviços no Código Civil de 1916[5]. Após a Revolução Francesa, foi proclamada a liberdade do trabalho e da livre concorrência, com a declaração dos direitos do homem reconhecendo tais direitos e influenciando as leis da época, consolidando a liberdade e a igualdade[6]. O trabalho passa a ser regulado pela locação de serviços em que locador e locatário se apresentavam em condições de igualdade jurídica, ainda que presente a disparidade de posições na relação seja evidente.[7]

Duas classes antagônicas se consolidaram: o trabalhador (proletário) e o capitalista (empregador). A primeira, mais numerosa, não detinha nenhum poder, dado que a gestão democrática era conduzida pelo capital e pela força do dinheiro. À sombra do liberalismo haviam sido cometidos os maiores abusos dos fortes – capitalistas -, contra os fracos – trabalhadores -, com a anulação da liberdade e o uso do próprio Estado, sob o domínio do capitalismo, como instrumento de opressão contra os menos favorecidos.[8]

---

[3] LA CUEVA, Mario de. **Panorama do Direito do Trabalho**. Tradução de Carlos Alberto Gomes Chiarell. Porto Alegre: Livraria Sulina, 1969. p. 59.

[4] DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 97.

[5] GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Forense, 1975. v. 1. p. 52.

[6] Vale ressaltar, que a dignidade humana está centrada nos três princípios da Revolução Francesa, tendo a fraternidade permanecido esquecida na construção histórica do Direito do Trabalho, especialmente no estabelecimento de deveres dos homens de contribuição para com a sociedade, o que será retomado mais adiante e é essencial para construir uma solução viável e moderno de coexistência harmoniosa entre capital e trabalho. Vide: FINCATO, Denise Pires. O valor social do trabalho e o princípio da fraternidade. **Conpedi Law Review**, [*s. l.*], v. 1, n. 6, p. 105-128, 2015.Disponível em: https://www.indexlaw.org/index.php/conpedireview/article/view/3456/2970. Acesso em: 12 mar. 2021.

[7] SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes; LACERDA, Dorval Marcenal de; VIANA, José de Segadas. **Direito Brasileiro do Trabalho**. Rio de Janeiro: Livraria Jacinto, 1943. p. 47-48.

[8] SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes; LACERDA, Dorval Marcenal de; VIANA, José de Segadas. **Direito Brasileiro do Trabalho**. Rio de Janeiro: Livraria Jacinto, 1943. p. 6.

De nada adiantava a liberdade ante a ausência de opções e força dos trabalhadores na negociação das condições de trabalho. Nas palavras de Palacios[9], "liberdade sem freios será a causa da brutalidade e da usurpação se há desigualdade nas forças individuais". Coube ao Estado, deste modo, intervir para proteger os fracos e colocá-los em posição de negociação, estabelecendo um patamar mínimo ainda que se tratasse de relação entre particulares. Ripert, neste aspecto, destaca que:

> [...] cabe ao Estado intervir para proteger os fracos. O dever que cada particular não cumpre em relação ao próximo, e a que, em todo o caso, a lei não pode obrigá-lo, pertence ao Estado cumpri-lo em nome de todos, e que quando passa a ser um dever do Estado, torna-se um direito para quem se beneficia dele.[10]

Em síntese, a progressiva resposta estatal se dá em razão da pressão e dos movimentos dos trabalhadores e, também da consciência do Estado quanto à necessidade de intervir em prol destes, inclusive como forma de garantir a subsistência do capitalismo.[11] Segundo Fernando Ortega:

> Todo este proceso motivó un cambio de actitud en la interrelación de los distintos poderes existentes en la sociedad (el politico, el económico y el social). Así, el poder politico limitó al poder económico en benefício del poder social; el poder económico asumió esta conducta del poder político a fin de evitar el ataque violento del poder social; y éste remitió sus ataques revolucionarios em contra de los dos primeros para lograr, a través de las nuevas puertas abiertas, primero una salida de la miséria, y luego una dosis aceptable de bienestar social por vias no necesariamente heroicas.[12]

Tal realidade, contudo, foi se modificando a partir do desenvolvimento do Direito do Trabalho e da percepção da necessidade de intervenção estatal para equilibrar a distorcida relação entre empregado e empregador com o estabelecimento de critérios objetivos e cogentes aplicáveis às relações de emprego que passam a ser

---

[9] PALÁCIOS, 1928, p. 80 *apud* SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes; LACERDA, Dorval Marcenal de; VIANA, José de Segadas. **Direito Brasileiro do Trabalho**. Rio de Janeiro: Livraria Jacinto, 1943. p. 6.

[10] RIPERT, Georges. **O Regimen Democrático e o Direito Civil Moderno**. Tradução de J. Cortezão. São Paulo: Saraiva, 1937. p. 207.

[11] ORTEGA, Fernando Fita. Los Derechos Colectivos de los Trabajadores tras las Últimas Reformas en España: ¿Hacia un Cambio de Modelo de Relaciones Laborales? *In:* ZAVANELLA, Fabiano; ROCHA, Marcelo Oliveira (org.). **O Primeiro ano de vigência da Lei nº 13.467/2017 (reforma trabalhista)**: reflexões e aspectos práticos. São Paulo: LTr, 2018. p. 148-155.

[12] ORTEGA, Fernando Fita. Los Derechos Colectivos de los Trabajadores tras las Últimas Reformas en España: ¿Hacia un Cambio de Modelo de Relaciones Laborales? *In:* ZAVANELLA, Fabiano; ROCHA, Marcelo Oliveira (org.). **O Primeiro ano de vigência da Lei nº 13.467/2017 (reforma trabalhista)**: reflexões e aspectos práticos. São Paulo: LTr, 2018. p. 148-155.

foco do interesse público. O Estado passa a intervir no domínio contratual por meio de uma regulamentação impositiva[13].

Dadas as transformações em decorrência da Primeira Guerra Mundial e a criação em 1919, logo após a grande guerra, pela Conferência da Paz, da Organização Internacional do Trabalho, ascendeu o incentivo à criação de normas trabalhistas no plano de direito interno dos países, inclusive o Brasil, notadamente porque, à época, existiam inúmeros imigrantes no país que deram origem a movimentos operários, que reivindicavam melhores condições de trabalho e salários.

A Constituição Mexicana de 1917 e a Constituição de Weimar de 1919 contribuíram sobremaneira para o desenvolvimento dos direitos sociais, dentre eles o direito do trabalho, a partir de então alçados a categoria de preceitos constitucionais.[14] As duas constituições foram pioneiras na inserção no texto constitucional de normas com cunho trabalhista ou, pelo menos, pioneiras na constitucionalização do Direito do Trabalho.[15] Olea, a respeito da importância do momento histórico, destaca:

> A ideia mais importante, expressa tanto pelo Tratado de Versalhes – Pacto da Sociedade das Nações, como pela Declaração da Filadélfia e pela Constituição da Organização Internacional do Trabalho, é a de que a intranquilidade social é resultante da inexistência ou dos defeitos da regulamentação do Trabalho de cada país, e gera tensões que ameaçam a paz e a tranquilidade gerais.[16]

O século XIX foi, portanto, de extraordinário desenvolvimento para o Direito do Trabalho, influenciado por sociólogos, moralistas, filósofos, juristas e políticos que externavam uma preocupação muito humana de defender a massa que trabalha, que sofre, que pouco rendimento obtém e que constituiu a maioria popular da sociedade.[17]

Relevante, ainda, ressaltar, em âmbito internacional, o Manifesto Comunista de 1948, a publicação da Encíclica *Rerum Novarum* e a assinatura do Tratado de Versalhes, documento que instituiu a OIT - Organização Internacional do Trabalho,

---

[13] GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Forense, 1975. v. 1. p. 53.
[14] ALONSO OLEA, Manuel. **Introdução do Direito do Trabalho**. Tradução de C.A. Barata da Silva. Porto Alegre: Sulina, 1969. p. 126.
[15] DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 105.
[16] ALONSO OLEA, Manuel. **Introdução do Direito do Trabalho**. Tradução de C.A. Barata da Silva. Porto Alegre: Sulina, 1969. p. 127.
[17] RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: J. Konfino, 1977. v. 1. p. 11.

contribuindo para o surgimento do Direito do Trabalho.[18] Também em 1948, a Declaração Universal dos Direitos Humanos dispôs em seu artigo XXIII que toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.[19]

Não por acaso, Hobsbawun[20] refere que "a história operária, como todas as ciências sociais, preocupa-se tanto em mudar quanto em interpretar o mundo. (se assim não fosse, a economia não passaria de uma subdivisão da matemática)".

Nas relações trabalhistas deve-se, pois, buscar sempre a manutenção da ordem e a preservação do interesse das partes, porém, nunca em detrimento de valores pré-fixados na ordem constitucional, já que seus preceitos são revestidos de garantias intransponíveis oriundas de transformações culturais e historicidade.

As Constituições do Brasil e da Espanha dedicam um capítulo especial para regular as relações de trabalho,[21] prevendo normas de caráter imperativo para proteger a relação laboral, entre empregados e empregadores, por intermédio das quais limita o poder do economicamente mais forte em proveito das garantias do trabalho e dos trabalhadores.[22] Nos limites da estrutura econômica e social que o condiciona, o Direito do Trabalho procura realizar o ideal de igualdade, expressão de justiça, tratando desigualmente pessoas que não são iguais, compensando a inferioridade econômica dos trabalhadores com uma superioridade jurídica.[23]

> É evidente, pois, que o direito do trabalho está intimamente relacionado com o direito constitucional, tendo exercido relevante influência nas modernas doutrinas sobre o Estado, bem como, por lógica conclusão, sobre a política de todas as nações do mundo.
> Sendo a Constituição, a lei *mater* de um Estado, traçando o limite dentro do qual são elaboradas as leis, adquire real importância a inclusão de preceitos de proteção do trabalho na Carta Magna. Os princípios que são inseridos na Constituição, por serem essenciais à vida do país, adquirem caráter de ordem pública, motivo porque à nenhuma lei, regulamento, contrato ou ato humano

---

[18] GÓES, Maurício; ENGELMANN Wilson. **Direito das Nanotecnologias e o Meio Ambiente do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015. p. 20.
[19] STÜRMER, Gilberto. **Direito constitucional do trabalho no Brasil**. São Paulo: Atlas, 2014. p. 27.
[20] HOBSBAWM, Eric J. **Mundos do trabalho**: novos estudos sobre a História Operária. Tradução de Waldea Barcellos e Sandra Bedran. 6. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2015. p. 31.
[21] A Constituição do Brasil de 1988 trata do Direito do Trabalho e ao Trabalho no Capítulo II relativo aos Direitos Sociais. A Constituição Espanhola de 1978, por outro lado, não trata as questões relacionadas ao Direito do Trabalho em capítulo único, mas de forma esparsa no texto constitucional que relega ao texto infraconstitucional a maior parte da regulamentação laboral. No artigo 35 trata do trabalho como direito e dever de todos os espanhóis.
[22] SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes; LACERDA, Dorval Marcenal de; VIANA, José de Segadas. **Direito Brasileiro do Trabalho**. Rio de Janeiro: Livraria Jacinto, 1943. p. 70.
[23] GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Forense, 1975. v. 1. p. 9

> é lícito contrariá-los. Nem mesmo por acordo de vontades pode haver disposição em contrário, já que há uma barreira: o interesse coletivo. [24]

A evolução da legislação trabalhista acaba por ensejar a constitucionalização do Direito Privado pela inserção de regras, inclusive relativas ao contrato de trabalho (contrato mínimo), que não afastam a vontade de contratar dos agentes da relação. Para Maurício Góes:

> No Direito do trabalho, as partes, sujeitos das relações jurídicas particulares restam atrelados à observância dos princípios e direitos fundamentais fixados pela Carta Magna. É um típico movimento de constitucionalização do Direito Privado. Mesmo que, a princípio, as partes contratantes estejam respaldadas pelo princípio da autonomia da vontade privada, no desenvolvimento da relação jurídica, as partes devem respeitas alguns direitos mínimos atinentes à relação que ora se busca celebrar.[25]

A ciência jurídica como um todo vinha, desde a Revolução Francesa, calcada em princípios individualistas. O surgimento do Direito do Trabalho significa uma reação que busca colocar o interesse da coletividade acima do interesse individual de qualquer cidadão. O social se realiza através do trabalhador, fórmula que revela o fim e o meio do Direito do Trabalho.[26]

A visão individualista do Direito permitiu o avanço dos mais afortunados e mais fortes sobre os demais, a quem restava a condição de trabalhadores submetidos a uma nova escravidão decorrente do crescimento das forças dos privilegiados com a opressão e servidão dos desprovidos de riqueza e que necessitavam do esforço diário para alimentar suas famílias.[27]

Os direitos, de outro lado, que não foram baseados em um consenso semelhante não poderão ser distinguidos com facilidade, ou talvez de forma nenhuma, dos desejos subjetivos. Eles existem nas mentes de homens e mulheres como parte de conjuntos especiais de convicções sobre a natureza da sociedade humana e sobre a ordenação das relações entre os seres humanos dentro dela: um modelo de ordem social e política, um modelo de moralidade e justiça. Um direito é algo que deve ser

---

[24] SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes; LACERDA, Dorval Marcenal de; VIANA, José de Segadas. **Direito Brasileiro do Trabalho**. Rio de Janeiro: Livraria Jacinto, 1943. p. 70.

[25] GÓES, Maurício; ENGELMANN, Wilson. **Direito das Nanotecnologias e o Meio Ambiente do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015. p. 36.

[26] RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: J. Konfino, 1977. v. 1. p. 11.

[27] SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes; LACERDA, Dorval Marcenal de; VIANA, José de Segadas. **Direito Brasileiro do Trabalho**. Rio de Janeiro: Livraria Jacinto, 1943. p. 3.

reconhecido como tal por outras pessoas e devem ser assegurados pela ação do homem.[28]

Sem a proteção estatal, sujeito à própria sorte e à competição das classes que detinham a riqueza o operário era, apenas, instrumento de produção[29], sendo que a "experiência demonstra que a liberdade não basta para assegurar a igualdade, pois os mais fortes depressa se tornam opressores."[30] [31]

O Estado passa, então, a intervir na relação de trabalho, especialmente por reconhecer seu aspecto social, como forma de amenizar as distorções ocasionadas pela liberdade contratual que demasiadamente prejudicava a coletividade trabalhadora em benefício dos detentores do capital. Deixa, então, de se falar em locação de serviços e o Estado passa a reconhecer a valorização do trabalho humano tutelando a relação deste com o poder econômico.[32]

Chega-se, então, ao clássico Direito do Trabalho, voltado para a dignidade da pessoa humana, imposto pelo Estado como padrão mínimo de observância para os contratantes, sem prejuízo de assegurar condição social aprimorada aos empregados na balança da relação laboral. Sua principal função é o estabelecimento de uma igualdade jurídica, por equiparação, aos trabalhadores enquanto partes de um contrato de emprego. A legislação não pode se limitar a conferir a igualdade, mas ir além e efetivar essa igualdade com presunções e critérios mínimos que sirvam de balizas da negociação individual, com finalidade de atingir a todos, indistintamente, promovendo, por fim, aprimoramento da condição social geral da classe trabalhadora.

O Estado "na busca do nivelamento social pela limitação ou destruição dos direitos individuais, é sempre o interesse público que serve de texto à obra da reforma."[33] Essa ampliação de atribuições reside exatamente na instituição de leis que

---

[28] HOBSBAWM, Eric J. **Mundos do trabalho**: novos estudos sobre a História Operária. Tradução de Waldea Barcellos e Sandra Bedran. 6. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2015. p. 487-489.

[29] SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes; LACERDA, Dorval Marcenal de; VIANA, José de Segadas. **Direito Brasileiro do Trabalho**. Rio de Janeiro: Livraria Jacinto, 1943. p. 3

[30] RIPERT, Georges. **O Regimen Democrático e o Direito Civil Moderno**. Tradução de J. Cortezão. São Paulo: Saraiva, 1937. p. 133

[31] No mesmo sentido, Lacordaire destaca que "entre el débil y el fuerte, entre el pobre y el rico,... es la libertad la que oprime y es la ley la que libera". (LACORDAIRE, Henri-Domnique. **Oeuvres du R. P. Henri-Dominique Lacordaire de l'ordre des prères-prêcheurs**. Paris: [*s. n.*], 1872. (Conférences de Notre-Dame de Paris, t. 3). Disponível em: https://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k202681x/f496.image.texteImage. Acesso em: 2 mar. 2021).

[32] SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes; LACERDA, Dorval Marcenal de; VIANA, José de Segadas. **Direito Brasileiro do Trabalho**. Rio de Janeiro: Livraria Jacinto, 1943. p. 50.

[33] RIPERT, Georges. **O Regimen Democrático e o Direito Civil Moderno**. Tradução de J. Cortezão. São Paulo: Saraiva, 1937. p. 207.

impõem balizas mínimas, mas nada impede alteração para melhor da condição do empregado. Dois pressupostos fundamentais daí decorrem: liberdade de trabalho e limitação na liberdade de contratar.[34]

O Direito do Trabalho buscando dar solução aos conflitos individuais ou coletivos próprios do sistema de produção decorre, portanto, de uma série de mecanismos normativos e executivos que visam a impedir sejam resolvidos pela força dos contendores.

O ideal está em prover a coletividade de trabalho digno, justamente recompensado, como finalidade de concretizar um bem estar geral, coletivo, concretizando o caráter social do Direito do Trabalho.

Sem a proteção social do Direito Laboral, o trabalhador fica à margem da economia e da sociedade, na encruzilhada entre os programas de ajustamento estrutural impostos pelos órgãos do comercio internacional (a organização empresarial) e a economia informal que assegura a sobrevivência da grande maioria dos trabalhadores, reduzidos ao papel de figurantes, sem qualquer relevância para a economia e para a sociedade.[35]

Percebe-se que a liberdade econômica e a livre concorrência não logram êxito em harmonizar os interesses individuais de forma satisfatória. Ao contrário, a diversidade econômica decorrente desta liberdade concorrencial é causa da criação de classes sociais opostas donde decorrem a ampliação das atribuições do Estado para corrigir a desigualdade e as distorções criadas[36], semelhante ao que se passa nos dias de hoje, com a modernização das formas de prestação do trabalho.

O social é indissociável do econômico, em particular na relação de trabalho em que o produto da solidariedade social decorre da atividade econômica e resulta em melhoria das condições de vida e realização da subsistência da população trabalhadora, incluindo seus familiares que a reboque são providos de suas necessidades. Supiot, neste aspecto, destaca que:

> [...] qualquer técnica jurídica de solidariedade assenta numa hierarquização dos interesses em presença. Em contrapartida, ela não convence na

---

[34] GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Forense, 1975. v. 1. p. 59.

[35] SUPIOT, Alain. **Crítica do Direito do Trabalho**. Trad. Antonio Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016. p. XXXII.

[36] SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes; LACERDA, Dorval Marcenal de; VIANA, José de Segadas. **Direito Brasileiro do Trabalho**. Rio de Janeiro: Livraria Jacinto, 1943. p. 11.

> separação radical que opera entre os direitos econômicos (susceptíveis de serem universais) e direitos sociais (particulares por natureza). Esta distinção é puramente ideológica: não há vínculo jurídico que não tenha em simultâneo uma dimensão econômica e uma dimensão social. A relação de trabalho em particular é indissoluvelmente uma relação econômica e uma relação social.[37]

A significação do Direito do trabalho se dá, portanto, pelo conjunto de princípios e regras jurídicas aplicáveis as relações individuais e coletivas que decorrem da relação laboral, entre empregados e seus empregadores (estes privados), e de ambos com o Estado, por ocasião do trabalho ou eventualmente fora dele.[38] Neste aspecto, Süssekind afirma que "há, sobretudo, um forte espírito de solidariedade que, ao invés da igualdade pura exige a igualdade jurídica como regra de todo o direito, que impõe o interesse geral sobre o particular, sem que, entretanto, se anule o indivíduo."[39]

O Direito do Trabalho se identifica no trabalho humano subordinado, pelo emprego não só de suas energias físicas, que são por si mesmas um objeto destacável do ente humano, mas ainda investe a própria pessoa da qual emanam aquelas energias.

De outro lado, o contrato de direito comum, em regra, regula coisas, bens, patrimônio, ao passo que o contrato de trabalho apanha a própria pessoa, envolvendo-a na sua essência pelo exercício da atividade laboral. Quanto à definição de Direito do Trabalho, Maurício Godinho Delgado é esclarecedor:

> O Direito do Trabalho corresponde à dimensão *social* mais significativa dos Direitos Humanos, ao lado do Direito Previdenciário (ou Direito da Seguridade Social). É por meio desses ramos jurídicos que os Direitos Humanos ganham maior espaço de evolução, ultrapassando as fronteiras originais, vinculadas basicamente à dimensão da liberdade e intangibilidade física e psíquica da pessoa humana. O universo social, econômico e cultural dos Direitos Humanos passa, de modo lógico e necessário, pelo ramo jurídico trabalhista, à medida que este regula a principal modalidade de inserção dos indivíduos no sistema socioeconômico capitalista, cumprindo o papel de lhes assegurar um patamar civilizado de direitos e garantias jurídicas, que, regra geral, por sua própria força e/ou habilidade isoladas, não alcançariam[40].

A fundamentação da construção e existência do Direito do Trabalho, tudo isso supera, pois, conforme Russomano:

---

[37] SUPIOT, Alain. **Crítica do Direito do Trabalho**. Trad. Antonio Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016. p. XXXVII.
[38] GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Forense, 1975. v. 1. p. 31
[39] SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes; LACERDA, Dorval Marcenal de; VIANA, José de Segadas. **Direito Brasileiro do Trabalho**. Rio de Janeiro: Livraria Jacinto, 1943. p. 11.
[40] DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 93.

> [...] procura dar maior elevação à vida do trabalhador porque a sociedade não pode ser feliz com os declives que nela existem, permitindo o excesso positivo dos ricos ociosos e o excesso negativo dos pobres que trabalham sem ganhar o suficiente para uma existência medianamente higiênica e segura.[41]

A regulamentação da atividade privada, dentre eles, a relação de emprego, o Estado espera contê-la mediante normas jurídicas que balizarão a relação limitando a ação dos particulares, inclusive de modo a substituir a vontade dos contratantes. Esta feição singular do trabalho humano em regime de dependência de outrem é que justifica a proteção especial dispensada pelo Estado aos trabalhadores.[42]

Nesse mister de proteger à relação de trabalho, a legislação laboral visa, quase sempre, à proteção do trabalhador ou a imposição de limites à atuação empresarial. Não significa, todavia, favorecer o empregado. Não há na legislação qualquer intenção de favorecimento, mas da existência de uma ponderação na aplicação legislativa à relação de trabalho como medida de compensação da inferioridade econômica do trabalhador que, inclusive, afeta sua manifestação de vontade[43].

A estrutura das normas, seja de origem constitucional, legislativa ou decorrente de negociação coletiva consagra-se como a armação institucional do Direito do Trabalho, sendo causa e consequência o atendimento aos reclamos do operariado, afastando-se da legislação civil.[44] A lei fixa condições mínimas do contrato de emprego, sendo a qualquer momento, pelo contrato individual ou coletivo, costume ou regulamento interno empresarial, possível a implementação de condições mais benéficas aos trabalhadores. Inviável, porém, a redução ou supressão dos benefícios ou direitos concedidos pela via legislativa aos empregados.

O Direito não é imune à socialização ou humanização em decorrência da desigualdade social e econômica entre as pessoas, notadamente entre capital e trabalho. Deste modo, não poderia a legislação laboral deixar o trabalho humano, economicamente dependente, desprovido de proteção que objetiva regular o contrato de trabalho, proteger o trabalhador com normas imperativas que a vontade humana

---

[41] RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: J. Konfino, 1977. v. 1. p. 11

[42] GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Forense, 1975. v. 1. p. 33

[43] Esta proteção oriunda da legislação deve permanecer, ainda que adaptada para o novo mundo do trabalho.

[44] VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação e emprego**: Estrutura Legal e Supostos. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999. p. 109.

não pode derrogar.[45] Vale referir que o Direito do Trabalho se insere não só nos direitos sociais fundamentais (normas inseridas na Constituição[46]) como também encontram respaldo no âmbito dos direitos humanos (plano internacional).[47] O Estado, portanto, por intermédio do direito individual do trabalho, dispensa à vida e à saúde do trabalhador proteção econômico social.[48]

Viu-se, portanto, os principais aspectos que consolidaram o desenvolvimento do Direito do Trabalho como essência da proteção da relação de emprego, exclusivamente. A intervenção do Estado na regulação do trabalho humano é construída e edificada a partir de elementos normativos que visam a estabelecer proteção ao trabalhador. Deste aspecto histórico recém abordado, parte-se para o estudo do Princípio da Proteção, cerne da estruturação do Direito do Trabalho.

2.1 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO NO CLÁSSICO DIREITO DO TRABALHO

Após essa rápida incursão nos aspectos históricos e essenciais ao surgimento do Direito do Trabalho torna-se razoavelmente tranquilo concluir que a finalidade última desse ramo do Direito é conferir proteção ao trabalhador por via do estabelecimento de cláusulas mínimas para o contrato de emprego, limitando o poder empresarial e conferindo proteção social à classe trabalhadora.

Ocorre que o Clássico Direito do Trabalho, tal qual como concebido busca regular relações típicas de emprego que estão progressivamente sendo substituídas por relação de trabalho, não essencialmente empregatícias. Inclusive por decorrência de seu surgimento histórico, conforme previamente estudado, a preocupação central e determinante de estruturação de todas as normas no Direito do Trabalho é garantir a igualdade substancial e verdadeira na relação de emprego, a partir da criação de desigualdades em sentido oposto.[49]

---

[45] SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes; LACERDA, Dorval Marcenal de; VIANA, José de Segadas. **Direito Brasileiro do Trabalho**. Rio de Janeiro: Livraria Jacinto, 1943. p. 54

[46] A fundamentalidade do Direito do Trabalho é reconhecida na Constituição Brasileira e na Constituição Espanhola, com diferencial de que esta reconhece o direito e dever ao trabalho como direito fundamental, não adentrando nos direitos específicos dos trabalhadores como faz a Constituição Brasileira.

[47] STÜRMER, Gilberto. **Direito constitucional do trabalho no Brasil**. São Paulo: Atlas, 2014. p. 22.

[48] GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Forense, 1975. v. 1. p. 37

[49] RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 66.

Assim, até para fins de se avaliar os movimentos reformistas que buscam adaptar o clássico Direito do Trabalho às relações laborais modernas – menos emprego e mais trabalho – importante avaliar o Princípio da Proteção, originador e fonte interpretativa das relações laborais, a seguir estudado.

A legislação laboral trabalhista é construída e alicerçada a partir do princípio da proteção, instrumento com eficácia na pacificação e promoção social, resultando em símbolo do Direito do Trabalho e decorrente da função histórico social da legislação laboral, influindo "em todos os segmentos do Direito Individual do Trabalho, na própria perspectiva desse ramo de se construir, desenvolver-se e atuar como direito".[50]

Possui aplicabilidade e validade às relações laborais formalizadas sob o manto do emprego, não servindo de interpretação ou possuindo qualquer valor axiológico para as demais relações de trabalho.

Pertinente a referência de Cesarino Júnior[51] ao destacar o caráter social que resulta, em última análise, no sistema legal de proteção dos economicamente mais fracos (hipossuficientes). É claro que, em caso de dúvida, a interpretação deve ser sempre a favor do economicamente fraco, o empregado, na hipótese de litígio com o empregador.

E dessa forma, visando à proteção do trabalhador, cunhado pelo aspecto histórico de surgimento do direito laboral, o legislador teve grande preocupação em criar regras que estabeleçam maior amparo a uma das partes, sendo que essa aparente desigualdade tem por finalidade igualar as partes no âmbito do Direito do Trabalho.[52]

Ainda, em sua função estruturadora, é por meio dos princípios que a tarefa jurisprudencial vai se difundido e ordenando, para cuja empreitada contribuem conferindo solidez, firmeza e vigor a toda a disciplina do Direito do Trabalho, que surge em consequência de uma desigualdade.[53] Nas palavras de Américo Plá Rodriguez:

> [...] os princípios do Direito do Trabalho constituem fundamento do ordenamento jurídico do trabalho; assim sendo, não pode haver contradição

---

[50] DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 231.
[51] CESARINO JÚNIOR, Antônio Ferreira. **Direito Social Brasileiro**. 5. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1963. p. 116.
[52] RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 80.
[53] RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 64-66.

> entre eles e os preceitos legais. Estão acima do direito positivo, enquanto lhe servem de inspiração, mas não podem tornar-se independentes dele.[54]

Tal princípio inspira a criação do Direito Privado e, também, do Direito Público, pois aponta ao legislador o objetivo a ser alcançado pela norma. Porém, faz a tudo isso sob o ideal da prevalência dos valores coletivos sobre os individuais, sem descuidar ou perder de vista o valor fundamental da pessoa humana.[55]

Importante limitador da autonomia da vontade privada, o princípio da proteção busca equalizar a relação que se forma por livre e espontânea vontade entre empregados e empregadores, resguardando interesses que ultrapassam a seara individual. Alain Supiot, neste aspecto destaca que "invenção do contrato de trabalho, isto é, uma síntese original dos conceitos de estatuto e de contrato. Este postula, enquanto aquele exclui, a vontade dos sujeitos de direito na definição dos vínculos que os unem".[56]

Ainda que a relação de emprego seja de natureza contratual e voluntária, as partes contratantes se encontram em posições jurídicas bastante distintas, especialmente pelo caráter social que o exercício de atividade laborativa agrega na sociedade e pelo poder diretivo da condução do trabalho inerente à condição de empregador.

Neste aspecto, o Direito do Trabalho, notadamente em relação ao aspecto contratual, é considerado um "complexo voluntário normativo" especialmente tendo em vista a existência de limitações diversas às vontades dos sujeitos da relação de emprego com a finalidade de conferir mínima proteção ao trabalhador.[57] Conforme Maria Fernandes, "o reconhecimento de que o direito do trabalho parte de uma situação de desigualdade jurídica entre o trabalhador e o empregador está, pois subjacente à função compensatória do princípio da proteção do trabalhador."[58]

Decorrência disto, há a limitação no poder de contratar com especial finalidade de proteger o trabalhador que, em tese, aceitaria o que lhe fosse proposto, calcado

---

[54] RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 49.
[55] ZANGRADO, Carlos. **Princípios Jurídicos do Direito do Trabalho**: Individual, coletivo, processual. São Paulo: LTr, 2011. p. 247.
[56] SUPIOT, Alain. **Crítica do Direito do Trabalho**. Trad. Antonio Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016. p. 15.
[57] CATHARINO, José Martins. **Compendio de Direito do Trabalho**. São Paulo: Juridica Universitária, 1981. v. 2. p. 4.
[58] FERNANDES, Maria Malta. **Os Limites à Subordinação Jurídica do Trabalhador**: em especial o dever de obediência. Lisboa: Quid Juris Sociedade, 2008. p. 15.

no instinto de proteção, buscando manter seu emprego para prover o sustento de sua família.

Consubstancia-se o contrato de trabalho como integrante do ramo do direito privado, mas com elementos de direito público, dada a cogência de algumas normas aplicáveis às relações de emprego. Assim, apesar do elemento volitivo ser essencial na formação da relação laboral, sob o aspecto contratual não se permite que os pactos, convênios, acordos, contratos celebrados entre empregados e empregadores derroguem as normas expressas desse direito tutelar, notadamente aquelas previstas no artigo 7º da Constituição Federal.

A autonomia da vontade individual, embora limitada quanto às condições mínimas do contrato, inderrogáveis por disposição legal, subsiste no contrato de trabalho, seja, necessariamente, na formação do contrato, que é um acordo de vontades, seja na estipulação de seu conteúdo quando este for além do mínimo legal.[59]

O fato de o Direito do Trabalho ganhar maior efetividade e intervenção estatal, inclusive com proteção e positivação constitucional, não retira o caráter eminentemente privado da relação de emprego, ainda que o sistema justrabalhista esteja recheado de normas de caráter cogente com pouco espaço para a autonomia privada, especialmente individual. Rodrigo Coimbra, neste ponto, afirma que:

> Outra questão que cabe esclarecer é que a natureza protecionista do Direito do trabalho não transforma sua natureza em si, nem tampouco o caráter de ordem pública de suas normas, pois o conceito de ordem pública não converge com a noção de Direito Privado, podendo haver normas dessa natureza no âmbito do Direito Privado. [60]

Resulta, pois, que embora esteja o elemento volitivo presente na relação de emprego, o conteúdo contratual deve observar os limites da proteção do trabalhador, uma vez que “toda estrutura normativa do Direito Individual do Trabalho constrói-se a partir da constatação fática da diferenciação social, econômica e política básica entre os sujeitos da relação jurídica central desse ramo jurídico”[61], tendo a disparidade

---

[59] MARANHÃO, Délio. **Instituições de Direito do Trabalho**. 4. ed. Rio de Janeiro, 1966. v. 1. p. 290;
[60] COIMBRA, Rodrigo. Jurisdição trabalhista Coletiva e Direito Objetivo. *In*: ZAVASKI, Liane; BÜHRING, Márcia Andrea; JOBIM, Marco Félix. **Diálogos Constitucionais de Direito Público e Privado**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2013. n. 2. p. 443.
[61] DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 229.

dessas posições dado ensejo ao Direito do Trabalho largamente protetivo, na busca pela equalização das relações.

A inderrogabilidade das normas juslaborais é que torna eficiente a proteção do trabalho. Aliás, vale registrar, seria ineficiente dita proteção se o empregado pudesse contratar sobre certas condições vitais de trabalho com aquele de quem depende sua subsistência e de sua família. Também em razão disso e na busca de perenidade, as normas sobre o trabalho entraram para as constituições.[62]

Com esse propósito protetivo, o Direito do Trabalho reconhece a aplicabilidade do Princípio da Proteção como marco estruturante de todo o ordenamento jurídico laboral. Serve de ponto de partida para compreensão e determinação das suas finalidades essenciais. Assim como as regras, são espécies do gênero "norma jurídica" possuindo, desde que positivados (implícita ou explicitamente), força normativa.[63]

É o principal elemento na absorção e valoração de enunciados normativos, especialmente jurídicos, bem como na aplicação do preceito jurídico (dever ser).

> O princípio de proteção orienta e determina que o Direito Individual do Trabalho deve servir como um instrumento de intervenção do Estado na relação jurídica de emprego, provendo a compensação da desigualdade econômica por meio de uma desigualdade jurídica, a qual é propiciada por um conjunto de regras interpretativas, princípios derivados e normas cogentes.[64]

Todas as demais regras e normas existentes no sistema devem se harmonizar com os princípios que estruturam e ordenam todas as movimentações sistêmicas, especialmente o Princípio da Proteção, buscando "tutelar os interesses da parte hipossuficiente na relação de emprego em relação ao empregador visando a, com isso, no plano jurídico, compensar o desequilíbrio econômico que normalmente existe no plano fático".[65] Segundo Maurício Góes[66]:

---

[62] SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes; LACERDA, Dorval Marcenal de; VIANA, José de Segadas. **Direito Brasileiro do Trabalho**. Rio de Janeiro: Livraria Jacinto, 1943. p. 71.

[63] MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 107.

[64] ZANGRADO, Carlos. **Princípios Jurídicos do Direito do Trabalho**: Individual, coletivo, processual. São Paulo: LTr, 2011. p. 246.

[65] ZANGRADO, Carlos. **Princípios Jurídicos do Direito do Trabalho**: Individual, coletivo, processual. São Paulo: LTr, 2011. p. 246.

[66] GÓES, Maurício; ENGELMANN, Wilson. **Direito das Nanotecnologias e o Meio Ambiente do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015. p. 28.

> Esses princípios, por sua vez, especialmente o da Proteção, servem de fundamento para inúmeras decisões em reclamações trabalhistas na análise do caso concreto, seja como argumento para justificar uma decisão protetiva, seja para atender o comando previsto no art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho[67] quando inexiste previsão legal para determinado fato examinado, o qual oferta como ferramentas '[...] princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho [...]'

Um princípio, como o da proteção, é algo mais geral do que uma norma porque serve para inspirá-la, para entendê-la, para supri-la, sendo que cada um constitui uma maneira de harmonizá-la, servindo para seja correlacionada a outra norma e evite que o sistema se transforme em uma séria de fragmentos desconexos.[68]

As relações reguladas pelo Direito do Trabalho são dotadas de uma grande diferença de capacidade de força entre os sujeitos e merecem, portanto, maior intervenção estatal na sua regulação. Nesse sentido, Luciano Martinez[69] esclarece:

> Há relações jurídicas em que os sujeitos estão em postura de igualdade substancial e, consequentemente, em posição de equivalência contratual. Diante dessas relações, a atuação estatal esperada é exatamente a de não privilegiar um contratante em detrimento de outro. Esse figurino contratual, entretanto, não pode ser conservado quando evidente a dessemelhança de forças ou de oportunidades entre os sujeitos das relações contratuais.
> Em tais hipóteses, cabe ao Estado criar mecanismos de proteção aos vulneráveis, sob pena de compactuar com a exploração do mais forte sobre o mais fraco. Como bem detectou o professor Luiz de Pinho Pedreira, 'o motivo dessa proteção é a inferioridade do contratante amparado em face de outro, cuja superioridade lhe permite, ou a um organismo que o represente, impor unilateralmente as cláusulas do contrato, que o primeiro não tem a possiblidade de discutir, cabendo-lhe aceita-las ou recusá-las em bloco'.

O Princípio da Proteção que surge, então, para contrabalançar relações empregatícias materialmente desequilibradas[70], tamanha sua importância, subdivide-se em três subprincípios[71], quais sejam: o *princípio da aplicação da norma mais*

---

[67] Art. 8º da CLT. As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. Parágrafo único. O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste. (BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 9 mar. 2021).

[68] RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 37-38.

[69] MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 108.

[70] MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 109.

[71] GÓES, Maurício; ENGELMANN, Wilson. **Direito das Nanotecnologias e o Meio Ambiente do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015. p. 29.

favorável que possibilita a aplicação da norma mais benéfica ao empregado independentemente do seu grau de hierarquia e da existência de mais de uma norma a tutelar o mesmo bem jurídico; *princípio da consideração da condição mais benéfica* que visa manter os direitos adquiridos pelo trabalhador na sua esfera patrimonial contratual vedando supressões de direitos – direito adquirido; *princípio do in dúbio pro operário,* utilizado na hipótese de dúvida acerca da interpretação de fatos ou normas, caso em que o intérprete deverá aplicar a que melhor atenda aos interesses do empregado.

As regras inerentes a estes subprincípios são distintas e resultantes do mesmo princípio geral sem que possa considerar uma subordinada ou derivada da outra.[72]

Maurício Godinho Delgado, por outro lado, leciona no sentido de que

> [...] a noção de tutela obreira e de retificação jurídica da reconhecida desigualdade socioeconômica e de poder entre os sujeitos da relação de emprego (ideia inerente ao princípio protetor), não se desdobra apenas nas três citadas dimensões. Ela abrange, essencialmente, quase todos (senão todos), os princípios especiais do Direito Individual do Trabalho.[73]

A aplicação da legislação nas relações trabalhistas é sempre analisada a partir do Princípio da Proteção, em qualquer hipótese e para qualquer situação, especialmente em razão de a concepção normativa e principiológica se dar a partir de partes em situação desigual pelo poder diretivo e de influência econômica que está o empregador.

Deste modo, o Princípio da Proteção não serve apenas como subsídio para o legislador como também se revela como fonte de interpretação das normas e construção da jurisprudência em busca de maior efetividade do Direito do Trabalho sempre visando à preservação da Dignidade do Trabalhador.[74]

Na lição de Zangrado,[75] não se trata de “princípio da proteção”, mas, sim, um “princípio de proteção”, cujo significado deve ser entendido como compensação de desigualdades econômicas, por intermédio de uma desigualdade jurídica, que se dá

---

[72] RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 107.

[73] DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 232.

[74] GÓES, Maurício; ENGELMANN, Wilson. **Direito das Nanotecnologias e o Meio Ambiente do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015. p. 31.

[75] ZANGRADO, Carlos. **Princípios Jurídicos do Direito do Trabalho**: Individual, coletivo, processual. São Paulo: LTr, 2011. p. 249.

por regras especiais de interpretação e de criação de normas jurídicas. Continua o autor aduzindo que:

> A mensagem que o princípio da proteção leva ao intérprete da lei trabalhista é: este é um direito tutelar. Interprete-o de modo a compensar a desigualdade econômica do hipossuficiente, mas sempre levando em consideração os superiores interesses sociais e favorecendo a harmonia entre os interesses profissionais e econômicos.[76]

A finalidade do princípio da proteção é, portanto, impor limites ao poder diretivo do empregador, notadamente nas relações de emprego, fundadas na subordinação jurídica. Limita, também, a interpretação normativa de modo a consagrar o direito mais favorável em benefício do trabalhador, em caso de eventual conflito normativo sem, contudo, tornar-se demasiadamente oneroso ao capital, dada a necessária coexistência de capital e trabalho.

Observa-se, porém, que o princípio da proteção é voltado para a defesa do trabalhador empregado, permanecendo todas as demais espécies de trabalhadores desprovidos de qualquer carga axiológica deste princípio além de, como já vimos, serem desprovidos de legislação específica, aplicando-se lhes a lei civil.

Entretanto, boa parte da atividade produtiva passa por modificações significativas, assim como o atual trabalhador que desenvolveu após a concepção do Direito do Trabalho novas habilidades, inclusive o desenvolvimento de sua capacidade volitiva. Inobstante, no binômio empregado-autônomo, somente ao empregado será assegurada a aplicação do princípio da proteção, carecendo de amparo todos aqueles que permeiam a zona fronteiriça entre o emprego e a autonomia, a depender da natureza do contrato que lhes é proposto pela força empresarial.

A partir deste contexto, faz-se necessária uma releitura do princípio da proteção para adaptá-lo à nova realidade laboral em que a menor parte dos contratos de trabalho parece ser formalizada a partir da relação de emprego, berço e finalidade última deste princípio protetivo. Independentemente da evolução da legislação laboral, deve ser garantido espaço para atuação e aplicação deste princípio, porém adaptado à nova realidade laboral com a prudência e ponderação que o momento histórico exige, afastando-se a aplicação clássica oriunda da concepção do Direito do Trabalho. independentemente disto, não há que se falar em esvaziamento deste importante

---

[76] ZANGRADO, Carlos. **Princípios Jurídicos do Direito do Trabalho**: Individual, coletivo, processual. São Paulo: LTr, 2011. p. 249.

princípio da legislação laboral. Isto porque, mesmo com o advento de novas formas de trabalho que não se encaixam na relação de emprego, ainda subsiste esta forma de trabalho que deve atrair, com prudência e moderação, a aplicação deste importante princípio. De outro lado, às novas formas de trabalho em alguma medida é possível sua aplicação de forma mais restritiva ou até mesmo em justaposição com a vulnerabilidade, o que será objeto de um oportuno estudo.

Assim, com o foco de demonstrar a concepção da relação de emprego a atrair o arcabouço protetivo do princípio da proteção, imprescindível estudar o elemento essencial para o reconhecimento de uma relação jurídica como sendo de natureza trabalhista empregatícia: a subordinação.

2.2 A SUBORDINAÇÃO ESSENCIAL À RELAÇÃO DE EMPREGO

A concepção do Direito do Trabalho residiu essencialmente no desequilíbrio de forças existentes entre a classe operária e o poder patronal. Assim, como visto, a legislação laboral edificou-se sobre o berço do princípio da proteção, voltado a conferir igualdade jurídica entre patrão e empregado.

A carga axiológica decorrente da legislação laboral e do princípio da proteção recai sobre as relações de trabalho formalizadas na forma de contrato de emprego. Estas, por sua vez, requerem uma séria de condições para sua caracterização, sendo a primordial, a subordinação jurídica, em que o empregado se submete juridicamente às vontades de seu empregador para prestação de sua atividade laboral.

Considerando-se que as relações de trabalho tem migrado na atualidade do emprego ao trabalho e que a proposta deste estudo é avaliar a suficiência das alterações legislativas em face às novas formas de trabalho[77], após a avaliação das matrizes ideológicas da concepção do Direito do Trabalho e seu principal princípio, o da proteção, importante a avaliação deste requisito essencial a atrair a aplicabilidade deste arcabouço normativo pela configuração de uma relação de trabalho – gênero – como sendo de emprego – espécie.

---

[77] Com foco no Brasil e na Espanha.

O arcabouço jurídico normativo trabalhista brasileiro está estruturado com basicamente[78] dois tipos de trabalhadores[79]: os empregados e os autônomos, a partir de um binômio em que, caso verificada a presença dos requisitos da relação de emprego, considera-se o trabalhador empregado, sujeito à proteção das normas trabalhistas. De outro lado, ausente quaisquer dos requisitos[80], o trabalhador é considerado autônomo,[81] [82] estando por conta própria e contando apenas com seguro social, caso faça suas contribuições regulares à Previdência Social.

Na Espanha, além dos trabalhadores empregados e dos autônomos, a legislação evoluiu, pavimentando a chamada terceira via, e instituiu a figura dos trabalhadores economicamente dependentes[83] com a finalidade de alcançar alguma proteção social pela regulação do trabalho prestado por uma nova classe de trabalhadores que está alocada em uma zona fronteiriça entre a relação de emprego e a autonomia/independência, típica de um trabalhador autônomo.

---

[78] Para os fins deste estudo interessam os autônomos e os empregados, cerne da controvérsia social de proteção laboral.

[79] "A relação de emprego, do ponto de vista técnico-jurídico, é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas. Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de trabalho ora vigorantes". (DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 334).

[80] "Não basta estejam presentes alguns elementos caracterizadores do contrato de emprego; é indispensável que todos eles coexistam, sob pena de ser caracterizado um tipo contratual totalmente diverso do emprego". (MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 171). No mesmo sentido: "[...] o fenômeno sociojurídico da relação de emprego deriva da conjugação de certos elementos inarredáveis (elementos fático-jurídicos), sem os quais não se configura a mencionada relação". (DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 337).

[81] "No Direito brasileiro existe sedimentada presunção de ser empregado o vínculo formado – regido pela CLT – portanto -, desde que seja incontroversa a prestação de serviços por uma pessoa natural a alguém (súmula 212, TST – editada em 1985). Essa presunção jurídica relativa (não absoluta, esclareça-se) é clássica do Direito do Trabalho, em geral, resultado de dois fatores historicamente incontestáveis: a circunstância de ser a relação de emprego a regra geral de conexão dos trabalhadores ao sistema socioeconômico capitalista; a circunstância de a relação de emprego, desde o surgimento do Direito do Trabalho, ter se tornado a fórmula mais favorável e protegida de inserção da pessoa humana trabalhadora na competitiva e excludente economia contemporânea". (DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 370).

[82] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 212**. O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2003]. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-212. Acesso em: 22 nov. 2020.

[83] Foi instituído o Estatuto do Trabalhador Autônomo, pela Lei 20/2007, oportunamente será melhor avaliado neste estudo.

Os requisitos principais para reconhecimento de uma relação de trabalho como sendo de emprego[84] levam em conta a presença de trabalho prestado por pessoa física, pessoalmente, em caráter não eventual, com onerosidade e com subordinação ao tomador de serviço,[85] [86]

Vê-se, deste modo, a extrema importância de definição dos conceitos de empregador e de empregado, pois sobre eles se constrói a aplicabilidade de todo o edifício normativo do Direito Laboral. A causa jurídica, portanto, que atrai o arcabouço normativo protetivo do Direito do Trabalho reside essencialmente nas relações entabuladas entre empregado e empregador, transmudada a terminologia quanto ao empregado no artigo 7º da Constituição Federal de 1988 que expandiu a tutela ao trabalhador.[87]A importância de restringir o estudo a subordinação[88] se dá pelo fato de ser este o principal elemento de diferenciação de uma relação jurídico de trabalho (gênero) como sendo de emprego e, portanto, apta a atrair o arcabouço jurídico de proteção trabalhista.[89] Dentre todos os elementos fáticos-jurídicos que, incidentes simultaneamente, ensejam o reconhecimento de uma relação laboral como sendo relação de emprego, é a subordinação que "ganha maior proeminência na formação do tipo legal da relação empregatícia"[90]. É "aquilo que revela a natureza de uma

---

[84] O mesmo ocorre na Espanha para a o reconhecimento de uma relação como de emprego são necessários o preenchimento de requisitos idênticos, com as mesmas características: dependencia, ajenidad, voluntariedad, retribución y carácter personalíssimo.

[85] DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 337.

[86] Segundo DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 338/354: a) trabalho prestado por pessoa física: o trabalho deve ser prestado por pessoa física, natural; b) pessoalidade: caráter de infungibilidade quanto à pessoa do trabalhador; c) não eventualidade: caráter de permanência no trabalho, ainda que por período curto, não se reconhecendo o esporádico; d) onerosidade: contrapartida econômica em favor do trabalhador, pelo trabalho prestado; e) Subordinação: característica com maior proeminência. Relacionada ao poder diretivo do empregador na organização do trabalho.

[87] VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação e emprego**: Estrutura Legal e Supostos. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999. p. 104.

[88] Nesse sentido, ver posição de DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 348. Ver também: FERNANDES, Maria Malta. **Os Limites à Subordinação Jurídica do Trabalhador**: em especial o dever de obediência. Lisboa: Quid Juris Sociedade, 2008. p. 14.

[89] Atualmente enorme discussão sobre a existência de vínculo de emprego no trabalho prestado por intermédio de plataformas digitais, com caráter de self-employement, tendo ensejado movimentos reformistas da legislação a buscar segurança jurídica e pacificação social.

[90] DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 348.

relação jurídica, sua característica constante, elemento essencial de constituição, sem o qual a relação não se pode formar”[91].

> Os diversificados vínculos de trabalho autônomo existentes afastam-se da figura técnico-jurídica da relação de emprego *essencialmente* pela ausência do elemento fático-jurídico da *subordinação*.
> [...]
> Fundamentalmente, o trabalhado autônomo é aquele que se realiza sem subordinação do trabalhador ao tomador dos serviços. Autonomia é conceito antitético ao de subordinação. Enquanto esta traduz a circunstância juridicamente assentada de que o trabalhador acolhe a direção empresarial no tocante ao modo de concretização cotidiana de seus serviços, *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.* Na subordinação, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços transfere-se ao tomador; *na autonomia, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços preserva-se com o prestador do trabalho*.[92]

Ao deparar-se com uma relação de emprego,[93] estar-se-á diante de um contrato individual de trabalho, firmado entre empregado e empregador, que contempla todas as cláusulas mínimas impostas pela legislação, cujo elemento essencial que distingue de todas as demais relações jurídicas está relacionado com a dependência[94] do trabalhador em face do empregador.[95] Neste aspecto, destaca Maria Malta Fernandes que:

> O direito do trabalho tem, fundamentalmente, a ver como o trabalho subordinado, muito embora, “não se possa, linearmente, definir por ele: ora o ultrapassa, ora fica aquém deste objeto inicial”[96]. Pode, contudo, considerar-se que esse trabalho subordinado é o objeto nuclear do direito do trabalho. De facto, é apenas sobre a atividade laborativa em que se verifique a sujeição

---

[91] RUSSOMANO, Mozart Victor. **O empregado e o empregador no direito brasileiro**. 4. ed. Rio de Janeiro: José Konfino, 1965. v. 1. p. 108.

[92] DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 397, grifo do autor.

[93] A definição de contrato de emprego também auxilia na questão: “Contrato de emprego é o negócio jurídico pelo qual uma pessoa física (o empregado) obriga-se, de modo pessoal e intransferível, mediante o pagamento de uma contraprestação (remuneração), a prestar trabalho não eventual em proveito de outra pessoa, física ou jurídica (empregador), que assume os riscos da atividade desenvolvida e que subordina juridicamente o prestador”. (MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. p. 173)

[94] Segundo RUSSOMANO, Mozart Victor. **O empregado e o empregador no direito brasileiro**. 4. ed. Rio de Janeiro: José Konfino, 1965. v. 1. p. 107-109, quatro teorias se propõem a explicar a dependência: a) dependência econômica; b) dependência técnica; c) dependência pessoal, subordinação jurídica ou dependência hierárquica; d) dependência social. Recai sobre a dependência jurídica ser o elemento essencial da definição da relação como sendo de emprego.

[95] RUSSOMANO, Mozart Victor. **O empregado e o empregador no direito brasileiro**. 4. ed. Rio de Janeiro: José Konfino, 1965. v. 1. p. 107.

[96] CORDEIRO, Menezes. **Manual de Direito do Trabalho**. Coimbra: Almedina, 1991. p. 57.

> do prestador de atividades ao poder dominial do empregador, que se debruçam as normas laborais.[97]

Os demais elementos formadores da relação de emprego estão essencialmente presentes na expressiva maioria das relações de caráter autônomo,[98] não sujeitas à proteção da legislação laboral, na forma em que estruturada atualmente. São elas a pessoalidade, a onerosidade, a não eventualidade, alteridade e a subordinação, sendo este último a mais importante característica para diferenciar o contrato de emprego das demais relações de trabalho. Euquério Guerrero, destaca, no aspecto que:

> [...] otro de los elementos del contrato individual de trabajo y de la relación de trabajo es la subordinación jurídica. Esta característica es seguramente la más importante, como elemento distintivo que permite diferenciarlo de otras relaciones o contratos jurídicos que le son semejantes. Efetivamente, um hombre puede prestar a otro, servicios personales y no estar ligado por uma relación de trabajo como ocurre em los contratos de obra, en los servicios profissionales, en los de comissiones mercantiles, en los de sociedad, etc.[99]

Não é, contudo, a qualidade da pessoa que presta o serviço que define a existência ou não do vínculo de emprego,[100] critério este a ser observado de forma despersonalizada de quem presta o serviço, observada natureza econômica do tomador do respectivo serviço.

> [...] a subordinação surge como característica da actividade laboral e não associada à pessoa do prestador do trabalho. É a vertente laboral, evidenciando a posição desnivelada entre as partes, que facilita a distinção entre o contrato de trabalho e outros contratos privados que envolvam a prestação de serviços.[101]

A subordinação que serve de requisito para reconhecimento da relação como empregatícia é, vale dizer, a jurídica. Eventual dependência/subordinação econômica

---

[97] FERNANDES, Maria Malta. **Os Limites à Subordinação Jurídica do Trabalhador**: em especial o dever de obediência. Lisboa: Quid Juris Sociedade, 2008. p. 14.

[98] Embora a falta de qualquer elemento possa descaracterizar a relação como sendo de emprego, é a subordinação o elemento essencial e primordial a ser avaliado no atual contexto social das relações de trabalho.

[99] GUERRERO, Euquerio. **Manual de Derecho Del Trabajo**. México: Editorial Porrúa,1983. p. 46.

[100] Alguns autores ainda defendem a necessidade de avaliação da pessoa, antes de se adentrar nos elementos fático-jurídicos que consubstanciam a existência de contrato de emprego. Sustentam que qualifica-se o empregador como pessoa, verifica-se se está envolvida em atividade econômica, se mantem relação especial de trabalho com outras pessoas para exercício dessa atividade econômica. Vide: VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação e emprego**: Estrutura Legal e Supostos. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999. p. 106.

[101] FERNANDES, Maria Malta. **Os Limites à Subordinação Jurídica do Trabalhador**: em especial o dever de obediência. Lisboa: Quid Juris Sociedade, 2008. p. 17.

que o trabalhador possa eventualmente possuir em face ao seu empregador[102] não repercute nesta esfera. É natural, pois, que o trabalhador com receio da perda do seu emprego e na dependência do seu sustento e o de sua família, submeta-se às ordens do contratante em decorrência da dependência econômica do contrato de trabalho, ainda que não sirva de elemento essencial ao reconhecimento da relação.

Caso o fosse, poderia haver avaliações distintas e distorcidas a depender do patrimônio pessoal de cada trabalhador e do grau de dependência financeira para com o contrato firmado.[103] A dependência econômica, tão somente, relaciona o campo de aplicação do Direito do Trabalho às categorias economicamente mais fracas[104], nela não estando incluído o poder de direção presente na subordinação jurídica[105]. Russomano, perfeitamente elucida a questão a respeito da dependência econômica:

> Tal teoria, porém, nada explica. Verifica, apenas, uma situação, qual seja a de que o trabalhador é, economicamente, fraco.
> Basta uma hipótese e a refutação está feita: Pedro pode depender economicamente de Paulo, através de diversas relações jurídicas, sem ser seu empregado. Por outro lado, Pedro pode não depender economicamente de Paulo sendo seu empregado, bastando para isso que sua remuneração não seja indispensável à sua sobrevivência, o que poder ser rato, mas é perfeitamente possível, sem que tratarmos de empregado de alta categoria, como um gerente. No primeiro caso, temos dependência econômica e não temos relação de emprego; no segundo caso, temos relação de emprego e não temos dependência econômica.[106]

Além disso, pressupõe um completo controle do empregador quanto às opções e oportunidades do mercado de trabalho em que está inserido o trabalhador. Para ser considerado dependente economicamente do seu empregador, o empregado não pode ter a oportunidade ou condições de, se assim desejar, celebrar contrato de trabalho com outro empregador, mantendo seu sustento por outra fonte. A esse respeito, José Martins Catharino destaca que “a aceitação da subordinação jurídica

---

[102] Ressalva-se, aqui, a existência na Espanha do trabalhador economicamente dependente que não será reconhecido empregado, mas está sujeito a regime jurídico de proteção diferenciada. Mais adiante estudaremos.

[103] “[...] a assincronia econômico-social maior ou menor entre os dois sujeitos da relação de emprego não necessariamente altera, em igual proporção, o feixe jurídico de prerrogativas e deveres inerentes ao poder empregatício (com sua dimensão de direção e subordinação).” (DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 351).

[104] SUPIOT, Alain. **Crítica do Direito do Trabalho**. Trad. Antonio Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016. p. 148.

[105] FERNANDES, Maria Malta. **Os Limites à Subordinação Jurídica do Trabalhador**: em especial o dever de obediência. Lisboa: Quid Juris Sociedade, 2008. p. 67.

[106] RUSSOMANO, Mozart Victor. **O empregado e o empregador no direito brasileiro**. 4. ed. Rio de Janeiro: José Konfino, 1965. v. 1. p. 108.

como regra tem relevância prática: não desnatura a pluralidade de empregos, inconciliável quase sempre com a dependência econômica.”[107].

Não se pode olvidar, também, que a dependência econômica pode se dar, inclusive, no âmbito da relação empresarial, entre particulares ou até mesmo em contratos com o poder público, radicada em uma dependência material e não jurídica, não servindo de elemento caracterizador da relação de emprego.[108]

José Martins Catharino, citando Paul Cuche, menciona:

> Dependência econômica pode ser entendido de modo absoluto ou não. No sentido relativo, foi conceituada, clara e definitivamente por Paul Cuche: para que haja dependência econômica daquele que fornece o trabalho para aquele que paga, são necessárias duas condições: 1) que aquele que fornece o trabalho dele tire seu único ou principal meio de subsistência; [...] 2) que aquele que paga o trabalho absorva, por assim dizer, integral e regularmente, a atividade daquele que presta o trabalho. É necessário que o empregador tome todo o tempo do empregado e que lhe assegure um mercado permanente para os produtos do seu trabalho, de tal forma que o empregado não tenha necessidade, nem possibilidade, de oferecer os seus serviços a outros empregadores.[109]

Consubstancia-se pelo poder diretivo do empregador e na submissão do trabalhador às determinações inseridas neste escopo, inclusive quanto ao controle, comando, coordenação e organização do ambiente empresarial.[110] Neste aspecto, Maria Malta Fernandes se posiciona sobre o pacto laboral:

> É efetivamente a prestação de trabalho com subordinação jurídica, elemento caracterizador do contrato de trabalho, que atribui ao empregador o poder de exigir o seu cumprimento sob a sua autoridade e direção. A ordem jurídica habilita a entidade empregadora a tomar decisões que visam ou afetam o trabalhador, o qual as deve suportar ou a elas se submeter.
> Entre o empregador e o trabalhador é estabelecido esse acordo de autoridade (do primeiro sobre o segundo), o qual constitui o elemento essencial, caracterizador, do contrato de trabalho entre eles celebrado. Essa autoridade traduz o poder de que o empregador dispõe, que lhe permite dar ordens e lhe permite exigir, que as ordens dadas sejam realmente respeitadas.[111]

---

[107] CATHARINO, José Martins. **Contrato de Emprêgo**. 2. ed. Rio de Janeiro: Ed. Trabalhistas, 1965. p. 41.
[108] FERNANDES, Maria Malta. **Os Limites à Subordinação Jurídica do Trabalhador**: em especial o dever de obediência. Lisboa: Quid Juris Sociedade, 2008. p. 66-67.
[109] CATHARINO, José Martins. **Contrato de Emprêgo**. 2. ed. Rio de Janeiro: Ed. Trabalhistas, 1965. p. 39.
[110] VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação e emprego**: Estrutura Legal e Supostos. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999. p. 215.
[111] FERNANDES, Maria Malta. **Os Limites à Subordinação Jurídica do Trabalhador**: em especial o dever de obediência. Lisboa: Quid Juris Sociedade, 2008. p. 23.

Portanto, a subordinação que serve para a qualificação de uma relação como de emprego e, portanto, sujeita às normas protetivas da legislação laboral, é a subordinação jurídica, inerente ao poder diretivo do empregador na condução das atividades desempenhadas pelo trabalhador[112], sendo "aferida na atividade exercida, no modo de concretização do trabalho pactuado"[113]. Nesse sentido, Supiot aduz que:

> Nesta perspectiva, o critério principal do salariato seria o do nível e da origem dos recursos do trabalhador: se esses recursos dependem quase exclusivamente daquele que beneficia do trabalhado, então estar-se-á perante um assalariado. [...]
> Receando sua imprecisão, preferiu-se-lhe um critério de ordem jurídica, o da subordinação do trabalhador às ordens do empregador. [...]
> A submissão do trabalhador à autoridade do empregador constitui assim a característica "essencial" do contrato de trabalho. A caracterização do contrato de trabalho não deve, pois, procurar-se no binómio "proveito/dependência econômica", mas no binómio "autoridade/subordinação".[114]

É, portanto, elemento caracterizador da existência da relação de emprego a existência de subordinação jurídica no contrato de trabalho "que atribui ao empregador o poder de exigir o seu cumprimento sob a sua autoridade e direção"[115]. Extrai-se que "os conceitos de subordinação jurídica e dependência econômica são diferentes e inconfundíveis. Teoricamente, por conseguinte, a escolha de um exclui necessariamente a escolha de outro"[116]. Deriva do contrato de emprego a partir do compromisso do empregado em acolher e cumprir as determinações do empregador, extraídas do poder de direção empresarial, no modo da realização dos serviços.[117]

A relação da subordinação ao poder diretivo do empregador resulta também pela assunção deste último ao risco da atividade econômica, a partir das forças de trabalho do empregado. A este poder que o empregador detém de dispor da força de

---

[112] "A intensidade de ordens no tocante à prestação de serviços é que tenderá a determinar, no caso concreto, qual sujeito da relação jurídica detém a direção da prestação dos serviços: sendo o próprio profissional, desponta como autônomo o vínculo concretizado; sendo o tomador de serviços, surge como subordinado o referido vínculo". (DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 397).

[113] DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 397.

[114] SUPIOT, Alain. **Crítica do Direito do Trabalho**. Trad. Antonio Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016. p. 148-150.

[115] FERNANDES, Maria Malta. **Os Limites à Subordinação Jurídica do Trabalhador**: em especial o dever de obediência. Lisboa: Quid Juris Sociedade, 2008. p. 23.

[116] CATHARINO, José Martins. **Contrato de Emprêgo**. 2. ed. Rio de Janeiro: Ed. Trabalhistas, 1965. p. 39.

[117] DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 349.

trabalho do empregado, contrapõem-se a subordinação em que o trabalhador se coloca com a celebração do contrato de emprego.[118] O conceito, diga-se, é jurídico e incide ainda que o empregado esteja apenas a aguardar ordens ou as execute por compreender a organização empresarial independentemente de ordens diretas do empregador.[119]

Cria-se, desse modo, a partir do reconhecimento de uma relação como de emprego e, portanto, subordinada, uma dependência pessoal, hierárquica, consubstanciado no direito de o empregador dar ordens. O empregador, além de dirigir a prestação do serviço, a fiscaliza,[120] sempre respeitando o espaço da vida pessoal do empregado que não participa da atividade empresarial.[121] A esse respeito, Manuel Olea:

> Siendo esto así, el ajeno que recibe y remunera los frutos tiene un derecho, derivado de la causa del pacto de cesión y enmarcado por ella, a impartir órdenes sobre el lugar, el tiempo y el modo de producción, y sobre la clase y cantidad de los frutos cuya titularidad le corresponde. Tiene, en suma, un *poder de dirección,* que se plasma en órdenes sobre el objeto de contrato, esto es, sobre el trabajo, del que es correlato la dependencia o subordinación del trabajador a las mismas.[122]

"O binômio: dependência do trabalhador/autoridade do empregador configura-se como uma característica específica do trabalho subordinado".[123] Dessa "subordinação, ou o seu reverso lógico, a noção de direção, designam assim uma relação hierárquica entre o empregador e o trabalhador: o segundo deve obedecer às ordens do primeiro"[124], por uma "limitação contratual da autonomia da sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará"[125].

---

[118] FERNANDES, Maria Malta. **Os Limites à Subordinação Jurídica do Trabalhador**: em especial o dever de obediência. Lisboa: Quid Juris Sociedade, 2008. p. 19.
[119] VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação e emprego**: Estrutura Legal e Supostos. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999. p. 215.
[120] RUSSOMANO, Mozart Victor. **O empregado e o empregador no direito brasileiro**. 4. ed. Rio de Janeiro: José Konfino, 1965. v. 1. p. 109.
[121] VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação e emprego**: Estrutura Legal e Supostos. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999. p. 215.
[122] ALONSO OLEA, Manuel; CASAS BAAMONDE, Maria Emilia. **Derecho del Trabajo**. 21. ed. Madrid: Civitas, 2003. p. 49.
[123] FERNANDES, Maria Malta. **Os Limites à Subordinação Jurídica do Trabalhador**: em especial o dever de obediência. Lisboa: Quid Juris Sociedade, 2008. p. 14.
[124] SUPIOT, Alain. **Crítica do Direito do Trabalho**. Trad. Antonio Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016. p. 151.
[125] DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 349.

Ao trabalhador assegura-se o pagamento salarial ao final de cada mês, independentemente da prosperidade financeira do empregador que se obriga a remunerá-lo não pelo resultado obtido, mas pelo exercício da atividade laboral, independente do que dela resultar. De outro lado, o resultado da atividade laboral, logo que executado passa a ser de titularidade do empregador que designará o destino que lhe aprouver à produção laboral de seus empregados. Nas palavras de Roberto Barreto Prado:

> [...] tem o contrato de trabalho natureza estatutária, porque a lei ordinária interfere no contrato para assegurar ao trabalhador as condições razoáveis de subsistência e desenvolvimento de suas virtualidades, e ao empregador o exercício do poder diretivo da empresa.[126]

Incumbe ao empregador, portanto, a organização da atividade produtiva de maneira isolada, independentemente da vontade ou do aceite do trabalhador quanto à forma e modo da prestação da atividade laboral. Nas palavras de Euquério Guerrero, “la esencia de la relacion de trabajo estriba en que el patrón se encuentra, en todo momento, en la posibilidad de disponer de la fuerza de trabajo de sus obreros, según convenga a los fines de su empresa”[127].

Consubstancia-se, mais uma vez na subordinação, “o dever jurídico do trabalhador de prestar o serviço de conformidade com as disposições vigentes na empresa e com as instruções que, a qualquer tempo, dite o empresário”[128]. Manuel Olea, destaca:

> El poder de direción es la facultad o derecho potestativo, que confiere al empresário el contrato de trabajo, de dar ordenes sobre el modo, tempo y lugar de ejecutar el trabajo; el poder de dirección es un poder de ordenación de las prestaciones laborales.[129]

O empregador, dotado de um poder de mando e gestão que preexiste ao contrato e decorre da própria essência da relação empregatícia, define o organograma da empresa, o ramo da atividade econômica, as tecnologias que vão ser utilizadas no processo produtivo, o horário e a escala de trabalho, inclusive, a respeito da

---

126 PRADO, Roberto Barreto. **Tratado de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Revista do Tribunais, 1971. v. 1. p. 85.
127 GUERRERO, Euquerio. **Manual de Derecho Del Trabajo**. México: Editorial Porrúa,1983. p. 47.
128 LA CUEVA, Mario de. **Panorama do Direito do Trabalho**. Tradução de Carlos Alberto Gomes Chiarell. Porto Alegre: Livraria Sulina, 1969. p. 80.
129 ALONSO OLEA, Manuel. **Derecho del Trabajo**. Madrid: Artes Gráficas Benzal, 1974. p. 186.

contratação e cessação dos contratos de trabalho dos trabalhadores, cabendo aos empregados cumprir com as ordens que lhe forem dadas.[130]

A relação de emprego é assentada sobre a subordinação jurídica que concede ao empregador, a todo momento, a possibilidade de dispor da força de trabalho de seus empregados, segundo os interesses da empresa.[131] Euquério Guerrero, neste aspecto, destaca que

> [...] en la pratica se habla de un contrato de trabajo cuando el patrón tiene el derecho de ordenar al trabajador que ejecute ciertas labores según los términos de la contratación y, el trabajador, por su parte, está obligado, legalmente, a obedecer las órdenes de su jefe.[132]

Essa subordinação é perfeitamente reconhecida pelo direito, inclusive como elemento essencial para se classificar uma relação jurídica como sendo de emprego. Fundamenta-se na necessidade da existência de uma hierarquia funcional para conservação da disciplina no ambiente laboral e para a organização estrutural da empresa, competindo ao empregador essas prerrogativas em razão de ser o dono do empreendimento e responsável pelos seus riscos[133]. Evidencia-se a partir da coordenação pelo tomador do serviço do tempo e do modo de execução do trabalho[134].

Buscando atender à evolução das dinâmicas empresariais, também com escopo na dimensão estrutural da subordinação, o legislador incluiu na Consolidação das Leis do Trabalho previsão de modo a equiparar as dimensões objetiva e estrutural à subordinação subjetiva permitindo considerar como subordinados os profissionais que realizam trabalho à distância, submetidos a meios telemáticos e informatizados de controle, comando e gestão.[135]

---

130 FERNANDES, Maria Malta. **Os Limites à Subordinação Jurídica do Trabalhador**: em especial o dever de obediência. Lisboa: Quid Juris Sociedade, 2008. p. 24.
131 GUERRERO, Euquerio. **Manual de Derecho Del Trabajo**. México: Editorial Porrúa,1983. p. 47.
132 GUERRERO, Euquerio. **Manual de Derecho Del Trabajo**. México: Editorial Porrúa,1983. p. 48.
133 RUSSOMANO, Mozart Victor. **O empregado e o empregador no direito brasileiro**. 4. ed. Rio de Janeiro: José Konfino, 1965. v. 1. p. 109.
134 MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. p. 167.
135 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 353.

Estes são os principais elementos distintivos da subordinação jurídica pelas três subespécies[136] reconhecidas na doutrina e na jurisprudência com aptidão para transformar uma relação de trabalho em relação de emprego.

a) Parassubordinação

A forma de organização do processo produtivo modificou substancialmente desde a concepção da subordinação como elemento essencial para o contrato de emprego. Essa nova lógica de prestação laboral tem se afastado cada vez mais da relação de emprego, o que será oportunamente aprofundado. A evolução da tecnologia culminou com "significativas alterações nas condições em que o trabalho é prestado, substituindo-se, em inúmeras hipóteses a subordinação do empregado pela autonomia na prestação de serviços"[137].

A partir do deslocamento da relação de emprego para relação de trabalho e também pela nova estrutura empresarial que proporciona maior independência para o trabalhador realizar suas atividades, a subordinação jurídica passa a variar de grau, ser intensa ou rarefeita, especialmente em razão da natureza dos serviços prestados, da posição hierárquica do empregado na organização empresarial ou pela forma em que o trabalho é prestado (fora das dependências do empregador ou em local escolhido pelo empregado).[138]

Essa gradação de intensidade da subordinação, especialmente avaliada para fins de enquadramento do contrato de trabalho como relação de emprego, ensejou no desenvolvimento pela doutrina italiana da conceituação do trabalho parassubordinado, consubstanciado no contrato de colaboração continuativa coordenada, inexistente na legislação brasileira. Presente, por outro lado, na

---

[136] A subordinação se divide em três dimensões: a) clássica, decorrente do poder diretivo do empregador; b) objetiva, integração do empregado aos fins e objetivos do empreendimento de seu empregador, traduzindo-se pela relação de coordenação; c) estrutural, inserção do empregado na dinâmica do tomador dos seus serviços, recebendo ou não ordens diretas. (DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O direito do Trabalho na Contemporaneidade: clássicas funções e novos desafios. *In:* LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Alves Rodrigues; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 23).

[137] FREDIANI, Yone. A subordinação estrutural nos contratos de trabalho: a experiência brasileira. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 44, n. 190, p. 173-181, jun. 2018. p. 176.

[138] CATHARINO, José Martins. **Contrato de Emprêgo**. 2. ed. Rio de Janeiro: Ed. Trabalhistas, 1965. p. 41-42.

legislação espanhola, a parassubordinação consubstanciada no trabalhador economicamente dependente[139] instituído pela Lei 20/2007, chamada de Estatuto do Trabalho Autônomo.[140]

A definição do trabalho parassubordinado afasta-se da subordinação jurídica caracterizadora da relação de emprego. Decorre da insuficiência do Direito do Trabalho[141] em regulamentar as relações laborais marginalizando trabalhadores.[142] O trabalho parassubordinado não é, exatamente, um trabalho autônomo, pois ainda coloca o trabalhador sujeito a dependência do tomador de serviço[143]. A esse respeito, Renata Bulgueroni assim conceitua o instituto:

> Nesse contexto, reconhece-se o surgimento de uma classe de trabalhadores que se situam em uma zona cinzenta entre a subordinação e a autonomia,

---

[139] Mais adiante, no presente trabalho, será melhor enfrentada a adequação da legislação espanhola ao novo mundo do trabalho e melhor esclarecida a questão do trabalhador economicamente dependente.

[140] Assim definidos pela legislação: Artículo 11. Concepto y ámbito subjetivo.1. Los trabajadores autónomos económicamente dependientes a los que se refiere el artículo 1.2.d) de la presente Ley son 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. 2. Para el desempeño de la actividad económica o profesional como trabajador autónomo económicamente dependiente, éste deberá reunir simultáneamente las siguientes condiciones: a) No tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros, tanto respecto de la actividad contratada con el cliente del que depende económicamente como de las actividades que pudiera contratar con otros clientes. b) No ejecutar su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente. c) Disponer de infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente, cuando en dicha actividad sean relevantes económicamente. d) Desarrollar su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente. e) Percibir una contraprestación económica en función del resultado de su actividad, de acuerdo con lo pactado con el cliente y asumiendo riesgo y ventura de aquélla. (ESPAÑA. **Ley 20/2007, de 11 de julio**. Estatuto del trabajo autónomo. Madrid: Boletín Oficial del Estado, 2007. Disponível em: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409. Acesso em: 9 mar. 2021).

[141] "Ao contrário de ser um obstáculo teórico, a parassubordinação não limita o Direito do Trabalho, mas demonstra a insuficiência da subordinação e mostra o resgate da dependência econômica. [...] a parassubordinação no Brasil somente veio a confirmar a insuficiência já existente do conceito de subordinação." (OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de Emprego, dependência econômica & subordinação jurídica**: revisitando os conceitos – critérios de identificação do vínculo empregatício. Curitiba: Juruá, 2014. p. 73).

[142] OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de Emprego, dependência econômica & subordinação jurídica**: revisitando os conceitos – critérios de identificação do vínculo empregatício. Curitiba: Juruá, 2014. p. 72.

[143] "Pode-se dizer que o trabalho parassubordinado possui algumas semelhanças com o trabalho subordinado, mas com ele não se confunde [...] a parassubordinação vai além do conceito tradicional de trabalho autônomo, extrapolando os limites deste. O trabalhador autônomo dirige sua própria atividade e, logicamente, suporta os riscos da exploração econômica da mesma. Além disso, no trabalho autônomo há preservação da força negocial entre as partes, claramente enfraquecida no trabalho parassubordinado." (ALVES, Eliete Tavelli. **Parassubordinação e Uberização do Trabalho**: algumas reflexões. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019. p. 5-6).

> i.e., prestadores que, a despeito de ostentarem características típicas do trabalho autônomo – como, e. g., o fato de serem detentores de um elevado *know-how* -, vêem seu modus operandi limitado por uma relação de dependência com o tomador de serviços. É então que se consagra na Itália a concepção da parassubordinação.[144]

A essência do trabalho parassubordinado, concebido por autores italianos em decorrência da reestruturação do processo produtivo ocorrido a partir da segunda metade do século XX, condiz com o clássico trabalho que não possui as características típicas de um contrato de emprego, com subordinação jurídica, e, também não é livre e independente suficiente para ser reconhecido como autônomo. Esclarece, no aspecto, Luiz de Pinho Pedreira:

> A parassubordinação é uma categoria intermediária entre a autonomia e a subordinação, sendo uma área que representa, como a muitos parece, verdadeiro *tertium genus*. Todavia, como sublinham notáveis professores italianos, a configuração de uma relação de trabalho parassubordinado não implica o acesso à disciplina típica do trabalho subordinado.[145]

O trabalho parassubordinado caracteriza-se com continuidade, pessoalidade e coordenação, sendo os dois primeiros semelhantes aos requisitos da relação de emprego[146]. A coordenação, por outro lado, sujeita o trabalhador a "entregar o resultado nos padrões definidos pelo tomador (objeto, qualidade, quantidade, matéria prima e acessórios)"[147].

Na parassubordinação o tomador do serviço não exerce poderes típicos de direção, ainda que coordene a prestação do trabalho. O modo de fazer é o centro da pequena liberdade conferida ao trabalhador, essência de se afastar o reconhecimento destas relações como sendo típicas de emprego.

> Na comparação, o parassubordinado é mais subordinado no resultado do que o autônomo e mais autônomo no modo de fazer do que o trabalhador subordinado.
> A pequena parcela de autonomia do trabalhador parassubordinado provém do poder de organizar seu trabalho de colaboração, afastando,

---

144 BULGUERONI, Renata Orsi. Parassubordinação: origem, elementos, espécies e tutela. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 131, p. 329-335, jul./set. 2008.

145 PEDREIRA, Luiz de Pinho. Um novo critério de aplicação do direito do trabalho: a parassubordinação. **Revista do Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 27, n. 103, p. 173-181, jul./set. 2001.

146 OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de Emprego, dependência econômica & subordinação jurídica**: revisitando os conceitos – critérios de identificação do vínculo empregatício. Curitiba: Juruá, 2014. p. 72.

147 OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de Emprego, dependência econômica & subordinação jurídica**: revisitando os conceitos – critérios de identificação do vínculo empregatício. Curitiba: Juruá, 2014. p. 72.

> aparentemente, a possibilidade da relação empregatícia por ausência do poder diretivo.

Não é em todo país que a parassubordinação é reconhecida pela legislação. No Brasil, por exemplo, a legislação laboral não contempla a parassubordinação como relação típica com direitos e peculiaridades específicas. Tampouco como elemento capaz de atrair a aplicabilidade do tradicional direito do trabalho. Contudo, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, alargando interpretação da legislação laboral, insere a parassubordinação dentre as hipóteses de reconhecimento de típica relação de emprego ainda que, como visto, o conceito do instituto afaste a típica subordinação jurídica empregatícia[148] exigida pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Respeitosamente, a construção jurisprudencial é muito mais social e protetiva do que tecnicamente apropriada, dada ausência de reconhecimento legislativo quanto à parassubordinação no direito interno brasileiro. Aspectos histórico culturais justificam a análise de toda relação de trabalho prestada por pessoa física a partir dos

---

[148] VÍNCULO DE EMPREGO. DADOS FÁTICOS CONSTANTES DO ACÓRDÃO REGIONAL DEMONSTRANDO A EXISTÊNCIA DE RELAÇÃO EMPREGATÍCIA . ELEMENTOS DEMONSTRATIVOS DA SUBORDINAÇÃO OBJETIVA E SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. O Direito do Trabalho, classicamente e em sua matriz constitucional de 1988, é ramo jurídico de inclusão social e econômica, concretizador de direitos sociais e individuais fundamentais do ser humano (art. 7º, " caput ", da CF). Volta-se a construir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, CF), erradicando a pobreza e a marginalização e reduzindo as desigualdades sociais e regionais (art. 3º, IV, CF). Instrumento maior de valorização do trabalho e especialmente do emprego (art. 1º, IV, art. 170, " caput " e VIII, CF) e veículo mais pronunciado de garantia de segurança, bem-estar, desenvolvimento, igualdade e justiça às pessoas na sociedade econômica (Preâmbulo da Constituição), o Direito do Trabalho não absorve fórmulas diversas de precarização do labor, como a parassubordinação e a informalidade. Registre-se que a subordinação enfatizada pela CLT (arts. 2º e 3º) não se circunscreve à dimensão tradicional, subjetiva, com profundas, intensas e irreprimíveis ordens do tomador ao obreiro. Pode a subordinação ser do tipo objetivo, em face da realização pelo trabalhador dos objetivos sociais da empresa. Ou pode ser simplesmente do tipo estrutural, harmonizando-se o obreiro à organização, dinâmica e cultura do empreendimento que lhe capta os serviços. Presente qualquer das dimensões da subordinação (subjetiva, objetiva ou estrutural), considera-se configurado esse elemento fático-jurídico da relação de emprego. Na hipótese, as informações constantes no acórdão regional demonstram a existência dos elementos caracterizadores da relação de emprego, porquanto o trabalho do Autor para a Reclamada era subordinado, oneroso e não eventual. Forçoso, portanto, reconhecer o vínculo de emprego entre as Partes. Recurso de revista conhecido e provido" (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). **RR-279-56.2017.5.06.0144**. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado, 11 mar. 2020. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2020. Disponível em: http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=279&digitoTst=56&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=06&varaTst=0144&submit=Consultar. Acesso em: 9 mar. 2021).

conceitos da relação de emprego, resultando em um ato forçoso interpretativo o enquadramento destas relações como se fossem típicas empregatícias.[149]

A Espanha, de outro lado, possui regulamentado o trabalho parassubordinado como relação jurídica independente, diversa da empregatícia e da autônoma, com direitos e deveres próprios reconhecidos.[150]

Traço característico da parassubordinação[151] é o elemento coordenativo que resulta em interesses comuns entre as partes para alcance de determinado objetivo que se encaixa na organização empresarial, divergindo da subordinação em que o empregado se sujeita às ordens do empregador sem participar do resultado[152], culminando com a dependência econômica como sua característica mais relevante[153]. Reside em um "modelo intermediário entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo"[154] "na qual o prestador de serviço contribui para a realização da atividade fim da empresa, na qual seu trabalho é coordenado"[155].

> Constata-se paradoxalmente, nestas figuras intermediárias, o componente da debilidade econômica do prestador/trabalhador, agravada pela impossibilidade da proteção decorrente da ausência de subordinação jurídica

---

[149] "Ocorre que o grau de dependência econômica destes parassubordinados, em alguns casos, é tamanho que o próprio sistema jurídico trabalhista foi bastante atingido, pois não incidia sobre considerável contingente de trabalhadores já tidos como autônomos – eis que a concepção de subordinação de poder-punição já não era hegemônica -, embora estes obreiros estivessem ontologicamente na mesma situação de hipossuficiência que legitimou a criação do Direito do Trabalho. Ou seja: a tentativa de proteger os parassubordinados é sintomática da crise teleológica do Direito tutelar que, até então, não conseguia cumprir seu desígnio." (OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de Emprego, dependência econômica & subordinação jurídica**: revisitando os conceitos – critérios de identificação do vínculo empregatício. Curitiba: Juruá, 2014. p. 73-74).

[150] ESPAÑA. **Ley 20/2007, de 11 de julio**. Estatuto del trabajo autónomo. Madrid: Boletín Oficial del Estado, 2007. Disponível em: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409. Acesso em: 9 mar. 2021.

[151] "As transformações no cenário econômico e social dos últimos anos, manifestadas por várias circunstâncias, entre as quais a descentralização produtiva, a inovação tecnológica (informatização e automação) e o aparecimento de novas profissões advindas da transição de uma economia industrial para uma economia pós-industrial ou de serviços, contribuíram para colocar em crise a tradicional dicotomia entre trabalho autônomo e trabalho subordinado. É que os modelos (ideais) típicos submetidos a essa dicotomia acarretam, frequentemente, dificuldades, em face das modificações que se operaram no cenário econômico e social. Para atender a essas exigências, muitas vezes, inovadoras, tem sido proposto um terceiro gênero: o trabalho parassubordinado". (BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 189).

[152] ANDRADE, Tatiana Guimarães Ferraz. **As novas faces da subordinação e os impactos para o Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004. p. 88.

[153] ALVES, Eliete Tavelli. **Parassubordinação e Uberização do Trabalho**: algumas reflexões. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019. p. 35.

[154] BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 190.

[155] BENTO, Rafael Tedrus. Parassubordinação e Teletrabalho: novas formas de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 38, n. 148, p. 85-108, out./dez. 2012.

> clássica. A autonomia, outrora sinônimo de capacidade organizativa e poderio econômico, é acompanhada atualmente da situação economicamente débil deste trabalhador e, por isto, paradoxal. [...] Assim, 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.[156]

A parassubordinação traz à cena novamente o critério da dependência econômica e proteção social do empregado como meio de reconhecimento da necessidade de proteção/intervenção estatal a regular a relação de trabalho. Como já visto, o critério da dependência econômica foi rechaçado como configurador da relação empregatícia, mas torna ao centro das atenções dada ausência de tipicidade e de subordinação jurídica nas diversas relações de trabalho hoje existentes.[157]

> O requisito mais difícil de ser interpretado e definido, segundo Silva, é a coordenação da atividade do prestador, a qual constitui o cerne da parassubordinação, tendo seu ponto principal de diferenciação da subordinação. A coordenação pode se exteriorizar nas formas mais variadas, incidindo, inclusive, sobre o conteúdo, o tempo e o lugar da prestação laborativa, desde que não infirme total controle sobre as ordens e controles diretos e consecutivos sobre as suas modalidades de execução, pois que, neste caso, resta configurada a subordinação.[158]

Embora o direito brasileiro não preveja o reconhecimento como sendo de emprego e, portanto, sujeita às normas de proteção laboral a relação de trabalho

---

[156] OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de Emprego, dependência econômica & subordinação jurídica**: revisitando os conceitos – critérios de identificação do vínculo empregatício. Curitiba: Juruá, 2014. p. 74.

[157] "Nos dias atuais, como visto, circunstâncias sócio-econômicas impulsionadas pelo desenvolvimento tecnológico e científico que experimenta a humanidade vêm interferindo substancialmente no sistema de emprego com eliminação de postos de trabalho e surgimento de novas formas contratuais, submetendo-se o contrato de trabalho aos impactos das mudanças, com superação da fase histórica das relações de trabalho subordinado. A subordinação, portanto, não pode se constituir em critério à aplicação de normas tutelares do trabalho". (BORBA, Joselita Nepomuceno. Subordinação Jurídica. Parasubordinação. Contrato de Atividade: a busca de uma nova dogmática para a relação de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 30, n. 116, p. 232-248, out./dez. 2004).

[158] BENTO, Rafael Tedrus. Parassubordinação e Teletrabalho: novas formas de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 38, n. 148, p. 85-108, out./dez. 2012.

parassubordinada, Romita entende que os trabalhadores economicamente dependentes[159] não podem ser excluídos da proteção do Direito do Trabalho.[160]

Tal posição, contudo, não parece trazer a melhor interpretação do conceito de parassubordinação que ainda carece de regulamentação legal no Brasil. A partir dos exemplos colhidos na Espanha e na Itália, a parassubordinação se caracteriza pelo trabalho prestado entre a total autonomia e a típica relação de emprego subordinada,[161] merecendo proteção específica a partir de legislação promulgada

---

[159] Nessa mesma linha de entendimento, a Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, em processo de relatoria do Ministro Maurício Godinho Delgado reconhece, em decisões judiciais, que o trabalho parassubordinado sujeita-se às normas de proteção do direito do trabalho por entender que o conceito de subordinação abarca não apenas os critérios tradicional de submissão às ordens do empregador, como também critério objetivo em face da realização pelo trabalhador dos objetivos sociais da empresa ou estrutural, harmonizando-se o trabalhador à organização ou dinâmica empresarial. Vide: [...]ELEMENTOS DEMONSTRATIVOS DA SUBORDINAÇÃO OBJETIVA E SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. AUSÊNCIA DE EVENTUALIDADE. [...] B) RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017 . VÍNCULO DE EMPREGO. DADOS FÁTICOS CONSTANTES DO ACÓRDÃO REGIONAL DEMONSTRANDO A EXISTÊNCIA DE RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. ELEMENTOS DEMONSTRATIVOS DA SUBORDINAÇÃO OBJETIVA E SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. O Direito do Trabalho, classicamente e em sua matriz constitucional de 1988, é ramo jurídico de inclusão social e econômica, concretizador de direitos sociais e individuais fundamentais do ser humano (art. 7º, " caput ", da CF). Volta-se a construir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, CF), erradicando a pobreza e a marginalização e reduzindo as desigualdades sociais e regionais (art. 3º, IV, CF). Instrumento maior de valorização do trabalho e especialmente do emprego (art. 1º, IV, art. 170, " caput " e VIII, CF) e veículo mais pronunciado de garantia de segurança, bem-estar, desenvolvimento, igualdade e justiça às pessoas na sociedade econômica (Preâmbulo da Constituição), o Direito do Trabalho não absorve fórmulas diversas de precarização do labor, como a parassubordinação e a informalidade. Registre-se que a subordinação enfatizada pela CLT (arts. 2º e 3º) não se circunscreve à dimensão tradicional, subjetiva, com profundas, intensas e irreprimíveis ordens do tomador ao obreiro. Pode a subordinação ser do tipo objetivo, em face da realização pelo trabalhador dos objetivos sociais da empresa. Ou pode ser simplesmente do tipo estrutural, harmonizando-se o obreiro à organização, dinâmica e cultura do empreendimento que lhe capta os serviços. Presente qualquer das dimensões da subordinação (subjetiva, objetiva ou estrutural), considera-se configurado esse elemento fático-jurídico da relação de emprego. Na hipótese, as informações constantes no acórdão regional demonstram a existência dos elementos caracterizadores da relação de emprego, porquanto o trabalho do Autor para a Reclamada era subordinado, oneroso e não eventual. Forçoso, portanto, reconhecer o vínculo de emprego entre as Partes. Recurso de revista conhecido e provido" (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). **RR-279-56.2017.5.06.0144**. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado, 11 mar. 2020. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2020. Disponível em: http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=279&digitoTst=56&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=06&varaTst=0144&submit=Consultar. Acesso em: 9 mar. 2021).

[160] ROMITA, Arion Sayão. A crise do critério da subordinação jurídica: necessidade de proteção a trabalhadores autônomos e parassubordinados. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 31, n. 117, p. 37-59, jan./mar. 2005.

[161] "[...] trabalho parassubordinado abrange situações em que o trabalho é autônomo no plano jurídico-formal, mas é dependente no plano econômico material. Uma vez identificado o trabalho parassubordinado, a problemática surge justamente por ele se situar na zona intermediária entre o contrato de trabalho subordinado e o contrato de trabalho autônomo." (ALVES, Eliete Tavelli. **Parassubordinação e Uberização do Trabalho**: algumas reflexões. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019. p. 35-36).

para regular especialmente tal fato social, na busca de proteção alternativa para estes trabalhadores, diferentes das oriundas do contrato de emprego tradicional.

É evidente que o trabalhador parassubordinado – e até poder-se-ia incluir o trabalhador autônomo nessa avaliação – encontra-se sujeito ao cumprimento de regras e diretrizes do tomador do serviço, inclusive para melhor atingir e entregar o resultado para o qual foi contratado não significando ampliação do conceito de subordinação jurídica inerente à relação de emprego.[162]

A discussão acerca da parassubordinação como meio de proteção social não deveria buscar o alargamento do conceito de empregado para fins de ver aplicada as normas relativas a esta espécie de trabalhadores indistintamente, tampouco buscar o alargamento do conceito de trabalho autônomo, para fins de ver aplicada as normas civis a estes trabalhadores. Trata-se, em verdade, da busca de proteção social adequada e específica para trabalhadores que não se encaixam na condição de empregados, mas também não podem ser considerados plenamente autônomos dada a extensão da dependência, especialmente econômica, que possuem em face aos tomadores do serviço.[163] A discussão reside, exatamente, na evolução da legislação e dos institutos social-protetivos para abarcarem, também, os trabalhadores que exercitam sua atividade laboral nas linhas limítrofes entre autonomia e contrato de emprego, a exemplo do trabalho parassubordinado e da legislação espanhola para o trabalhador economicamente dependente.

> Portanto, o desafio que se lança na atualidade é de que, de acordo com as alterações legislativas e as novas formas de prestação de serviços, a multiplicação de trabalhadores juridicamente autônomos e economicamente dependentes parece ser irreversível, aos quais, certamente, não será

---

[162] A esse respeito, veja-se o voto do Desembargador convocado no TST, João Pedro Silvestrin, julgado em setembro de 2013: A subordinação do autônomo é tênue, referida pela doutrina como parasubordinação. É evidente que o autor, como prestador de serviços, haveria de seguir certas diretrizes. Qualquer trabalho, autônomo ou subordinado, necessita de diretrizes para o fiel cumprimento. Isso não significa que esse gerenciamento exercido pelo tomador de serviços possa ser traduzido como subordinação na acepção jurídica trabalhista do termo. (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8. Turma). **AIRR - 163100-89.2008.5.02.0384**. Relator: Desembargador João Pedro Silvestrin, 18 set. 2013. Disponível em: http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=163100&digitoTst=89&anoTst=2008&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0384. Acesso em: 9 mar. 2021).

[163] Neste aspecto, vide: COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU. **Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre «Novas tendências do trabalho independente**: o caso específico do trabalho autónomo economicamente dependente. Jornal Oficial da União Europeia, [*s. l.*], 19 jan. 2011. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:018:0044:0052:PT:PDF. Acesso em: 2 jan. 2021.

> possível a aplicação das regras de proteção contidas na CLT, já que destinadas àqueles que mantêm contrato de trabalho.
> Importante ressaltar que, a valorização do trabalho independente ou autônomo não provoca o afastamento dos princípios protetores que inspiram o Direito do Trabalho, mas, sua aplicação somente deverá ser garantida somente àqueles que, verdadeiramente, trabalharam sob o regime de subordinação jurídica.[164]

Resulta, portanto, a parassubordinação a partir de opção legislativa com finalidade de regular o trabalho prestado na linha intermediária entre emprego e autonomia pelo alargamento do Direito do Trabalho (típico contrato de emprego subordinado) para as hipóteses dos trabalhadores economicamente dependentes (e, portanto, na zona gris entre emprego e serviço autônomo), com a escolha de grupo de normas[165] específicas de proteção laboral do Direito do Trabalho a serem aplicadas a este grupo de trabalhadores[166] e/ou, também, clara definição legislativa a respeito dos limites entre trabalho autônomo e subordinado.[167]

b) Subordinação estrutural

A modificação da estruturação das relações comerciais e do processo produtivo entre as empresas tem ocasionado o desenvolvimento de teorias e construção jurisprudencial a respeito da subordinação, com o alargamento de sua hipótese de incidência de forma a conferir legitimidade ao princípio da proteção, núcleo da relação de emprego.

Assim, outra subespécie de subordinação que merece detalhamento é a subordinação estrutural que resulta quando o trabalhador está inserido na dinâmica produtiva, organizacional e empresarial do tomador de serviço.

---

[164] FREDIANI, Yone. A subordinação estrutural nos contratos de trabalho: a experiência brasileira. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 44, n. 190, p. 173-181, jun. 2018.

[165] "Para Pedrazzolli o problema mais árduo de uma reforma não é, talvez, a delimitação da *fattispecie*, mas a dosagem das tutelas" (PEDREIRA, Luiz de Pinho. Um novo critério de aplicação do direito do trabalho: a parassubordinação. **Revista do Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 27, n. 103, p. 173-181, jul./set. 2001).

[166] Na Itália, o trabalho subordinado clássico possui tutela processual e material trabalhista. O trabalho autônomo foi subdividido em a) autonomia clássica, tutela processual e material civil; b) autonomia relativa, parassubordinação (co.co.co), com tutela processual trabalhista e tutela material civil com a extensão de determinados direitos trabalhistas, tais como, remuneração proporcional sobre a quantidade e qualidade do trabalho exigidos, possibilidade de o trabalhador firmar diversos contratos, direito de invenção do colaborador, entre outros. Vide: BULGUERONI, Renata Orsi. Parassubordinação: origem, elementos, espécies e tutela. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 131, p. 329-335, jul./set. 2008.

[167] LAMBELHO, 2014, p. 123 *apud* ALVES, Eliete Tavelli. **Parassubordinação e Uberização do Trabalho**: algumas reflexões. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019. p. 6.

Exemplo típico da existência de subordinação estrutural decorre da terceirização de atividade da empresa com a prestação do trabalho em ambiente organizacional e empresarial comum entre as pessoas jurídicas e seus empregados. O empregador celebra contrato de natureza civil com outra empresa, que possui seus próprios funcionários, para que esta realize parte da sua atividade produtiva, estando ou não relacionada ao seu objeto social. Caso o trabalhador esteja acoplado à organização e dinâmica da empresa tomadora do serviço (aquela que celebrou contrato de natureza civil com seu real empregador), poderá ser considerado subordinado, pela via da subordinação estrutural.[168]

A dimensão estrutural da subordinação[169] se dá com a inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de serviços, ainda que deste não receba ordens diretas, mas acolha estruturalmente sua dinâmica de organização e funcionamento.[170]

Contudo, a partir da permissão legal para a terceirização de serviços decorrente da Lei 13. 467/17, inclusive com possibilidade de terceirização da atividade fim e com o julgamento de constitucionalidade de tal dispositivo pelo Supremo Tribunal Federal, por ocasião do julgamento da Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324[171] e do Recurso Extraordinário 958.252 com repercussão geral em que

---

[168] DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 353.

[169] "o que se conclui é que a subordinação estrutural constitui hipótese de flexibilização do conceito de subordinação jurídica, estabelecendo tratamento geral e uniforme para situações juridicamente diversas". (FREDIANI, Yone. A subordinação estrutural nos contratos de trabalho: a experiência brasileira. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 44, n. 190, p. 173-181, jun. 2018).

[170] DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O direito do Trabalho na Contemporaneidade: clássicas funções e novos desafios. *In:* LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Alves Rodrigues; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 23.

[171] DIREITO DO TRABALHO. ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL. TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE-FIM E DE ATIVIDADE-MEIO. CONSTITUCIONALIDADE. 1. A Constituição não impõe a adoção de um modelo de produção específico, não impede o desenvolvimento de estratégias empresariais flexíveis, tampouco veda a terceirização. Todavia, a jurisprudência trabalhista sobre o tema tem sido oscilante e não estabelece critérios e condições claras e objetivas, que permitam sua adoção com segurança. O direito do trabalho e o sistema sindical precisam se adequar às transformações no mercado de trabalho e na sociedade. 2. A terceirização das atividades-meio ou das atividades-fim de uma empresa tem amparo nos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência, que asseguram aos agentes econômicos a liberdade de formular estratégias negociais indutoras de maior eficiência econômica e competitividade. 3. A terceirização não enseja, por si só, precarização do trabalho, violação da dignidade do trabalhador ou desrespeito a direitos previdenciários. É o exercício abusivo da sua contratação que pode produzir tais violações. 4. Para evitar tal exercício abusivo, os princípios que amparam a constitucionalidade da terceirização devem ser compatibilizados com as normas constitucionais de tutela do trabalhador, cabendo à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações

teve reconhecida a licitude da terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independente do objeto social das empresas envolvidas, restou inviável o reconhecimento de subordinação estrutural como critério essencial para caracterizar relação de emprego, inclusive sob pena de esvaziar a decisão prolatada.[172]

---

previdenciárias (art. 31 da Lei 8.212/1993). 5. A responsabilização subsidiária da tomadora dos serviços pressupõe a sua participação no processo judicial, bem como a sua inclusão no título executivo judicial. 6. Mesmo com a superveniência da Lei 13.467/2017, persiste o objeto da ação, entre outras razões porque, a despeito dela, não foi revogada ou alterada a Súmula 331 do TST, que consolidava o conjunto de decisões da Justiça do Trabalho sobre a matéria, a indicar que o tema continua a demandar a manifestação do Supremo Tribunal Federal a respeito dos aspectos constitucionais da terceirização. Além disso, a aprovação da lei ocorreu após o pedido de inclusão do feito em pauta. 7. Firmo a seguinte tese: "1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993". (BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADPF 324/DF**. Direito do trabalho. Arguição de descumprimento de preceito fundamental. Terceirização de atividade -fim e de atividade -meio. Constitucionalidade. [...]. Relator: Min. Roberto Barroso, 30 ago. 2018. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, 2018. Disponível em: http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=750738975. Acesso em: 9 mar. 2021).

[172] TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS. EMPRESA DE TELECOMUNICAÇÕES. LABOR EM ATIVIDADE-FIM. LICITUDE. INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO DE EMPREGO COM A TOMADORA. POSSIBILIDADE DE CONDENAÇÃO SUBSIDIÁRIA. DECISÃO DO STF NOS TEMAS 725 E 739 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL E ADPF 324, RE 958.252 E ARE 791.932. O Supremo Tribunal Federal, ao julgar a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324 e o Recurso Extraordinário (RE) 958.252, com repercussão geral reconhecida, decidiu pela licitude da terceirização em todas as etapas do processo produtivo. Naquele recurso, o STF firmou tese de repercussão geral, com efeito vinculante, no sentido de que "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 subsidiária da empresa contratante". No julgamento do ARE 791.932/DF, ocorrido em 11/10/2018 e transitado em julgado em 14/03/2019, representativo da controvérsia e com repercussão geral (Tema 739), o Supremo Tribunal Federal firmou tese jurídica vinculante, na qual ficou assente que "é nula a decisão de órgão fracionário que se recusa a aplicar o art. 94, II, da Lei 9.472/1997, sem observar a cláusula de reserva de Plenário (CF, art. 97), observado o artigo 949 do CPC". Assim, não havendo alusão no acórdão regional acerca da efetiva existência de pessoalidade e subordinação jurídica com a tomadora de serviços, não há como se reconhecer o vínculo direto com a empresa de telecomunicações, à luz do entendimento do STF e do art. 94, II, da Lei 9.472/97. Quanto a esse último aspecto, não se leva em conta a mera subordinação estrutural ou indireta, que, aliás, é inerente à terceirização da atividade-fim - tal implicaria esvaziar de sentido os já mencionados precedentes do STF - sendo necessário estar comprovada nos autos a subordinação hierárquica direta, presencial ou por via telemática, do trabalhador aos prepostos da tomadora. Afastada a ilicitude da terceirização de serviços, é possível manter a condenação subsidiária da tomadora pelos créditos deferidos na ação, se existir pedido exordial para a condenação solidária ou subsidiária. No caso concreto houve pedido, mantendo-se a condenação subsidiária da tomadora de serviços. Não há pedido sucessivo autônomo de isonomia salarial, com fundamento no art. 12 da Lei 6.019/1974. Recurso de revista conhecido e provido parcialmente. [...]. (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (6. Turma). **RR-461-42.2011.5.06.0018**. Relator: Min. Augusto Cesar Leite de Carvalho, 11 set. 2020).

c) Subordinação algorítimica

Pressionado pelo desenvolvimento tecnológico que transforma a prestação do trabalho, o conceito clássico de subordinação jurídica cede espaço para a construção doutrinária. Surge daí, a subordinação algorítimica, teoria utilizada para o reconhecimento como sendo de emprego a relação do trabalhador por aplicativo.

Protagonizado pelas plataformas digitais, o trabalho sob demanda está em franca expansão e resulta em verdadeiro desafio para o direito do trabalho na medida que introduz novos elementos relacionados à definição de empregado e empregador com aparente possibilidade de inaplicação do direito laboral clássico (subordinado)[173]. Por intermédio de aplicativo, por exemplo, a plataforma aproxima o vendedor do serviço/produto aos consumidores possibilitando-se a contratação de transporte[174], entrega de mercadorias ou qualquer outro tipo de serviço/produto com suporte em contratos de curtíssima duração e sem que os trabalhadores tenham qualquer direito além do pagamento pelo serviço prestado, nem mesmo qualquer proteção ou prerrogativa jurídica com finalidade de encontrar equilíbrio contratual.

As plataformas, nestes casos, mantem alto grau de controle das condições e valores dos produtos ou serviços prestados (para não dizer total!). Porém, a relação jurídica entre plataforma e trabalhador é concebida entre sujeitos colocados em plano de igualdade formal em que, para além de um serviço de tecnologia, as empresas possuem uma estrutura que explora o serviço alheio, inclusive padronizando o modo de atendimento, os preços que serão cobrados, dentre outros elementos relativos à prestação do serviço intermediado.[175] As plataformas estão ultrapassando os limites do digital, expandindo-se para todos os seguimentos da econômica, a partir da

---

[173] CAVALLINI, Gionata. Impacto das Novas Tecnologias nas Relações de Trabalho: qualificação do vínculo e subordinação. *In:* LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Tereza. (coord.). **Novas Tecnologias, Plataformas Digitais e Direito do Trabalho**. São Paulo: Thompson Reuters Brasil, 2020. p. 50.

[174] A empresa Uber, por exemplo, por intermédio de aplicativo para smartphones intermedia a contratação de transporte privado conectando motorista ao passageiro por meio do uso de GPS.

[175] CAVALLINI, Gionata. Impacto das Novas Tecnologias nas Relações de Trabalho: qualificação do vínculo e subordinação. *In:* LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Tereza. (coord.). **Novas Tecnologias, Plataformas Digitais e Direito do Trabalho**. São Paulo: Thompson Reuters Brasil, 2020. p. 54.

construção de relação de afinidade e relacionamento com a comunidade de consumidores.[176]

Do ponto de vista clássico, como visto, o trabalhador está sujeito às ordens de seu empregador em decorrência do contrato de emprego.[177] A organização do capital por intermédio dessas plataformas, transforma a relação de trabalho, na medida em que as ordens decorrem de algorítimicos programados para coordenar a prestação do trabalho.

> Nessa perspectiva, o desenvolvimento de aplicativos para a realização de tarefas que interligam diretamente o consumidor e o trabalhador, apesar de toda a inovação, manteve – embora sob nova roupagem – certas características imanentes ao emprego, mas que, se ignoradas, ameaçam a segurança do trabalhador.
> O controle de atividade e a sujeição do trabalhador, malgrado submetidos a operações maquinizadas, vinculadas a algorítimicos, não estão ausentes, embora de certo modo ocultos. Sob o véu da autonomia, esse tipo de relação procura obstaculizar a formação e a verificação dos vínculos existentes no processo, relegando a um espaço distante a mera menção a uma relação empregatícia.[178]

As plataformas digitais são estruturadas por intermédio de aplicativos dotados de algorítimos[179] definidos pelo intermediador do serviço que apresenta uma sequência ordenada de condutas a partir de premissas estabelecidas[180], ou seja, apresentar respostas de rotina para questões pré-estabelecidas ou para a solução de problemas. O trabalhador que presta os serviços utilizando a plataforma é detentor

---

[176] MAGALDI, Sandro; SALIBI NETO, José. **Gestão do Amanhã**: tudo o que você precisa saber sobre gestão, inovação e liderança para vencer na 4º revolução industrial. 2. ed. São Paulo: Gente, 2018. p. 101.

[177] FINCATO, Denise Pires; WÜNSCH, Guilherme. Subordinação algorítimica: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica? **Revista do TST**, São Paulo, v. 86, n 3, p. 40-56, jul./set. 2020.

[178] REIS, Daniela Muradas; CORASSA, Eugênio Delmaestro. Aplicativos de Transporte e Plataforma de Controle: o mito da Tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos. *In:* LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Alves Rodrigues; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017.

[179] "A palavra "algoritmo" é, aliás, em seu sentido etimológico, a corporificação, na linguagem matemática, do padrão que se deve impor sobre coisas e pessoas para que os eventos se desenvolvam exatamente como planejados. Se alguém contraria um algoritmo, não passa despercebido". (MARTINEZ, Luciano. Poder diretivo algorítimico: a nova autoridade anônima e implacável. *In:* LINKEDIN. [*S. l.*], 28 set. 2020. 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: 12 mar. 2021).

[180] FINCATO, Denise Pires; WÜNSCH, Guilherme. Subordinação algorítimica: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica? **Revista do TST**, São Paulo, v. 86, n 3, p. 40-56, jul./set. 2020.

dos seus meios de produção e, com pessoalidade e em acordo com suas disponibilidades, oferece e presta seus serviços para diferentes clientes que se cadastraram e são franqueados por intermédio da plataforma recebendo como contraprestação o preço fixado pela intermediadora, segundo as regras de mercado.[181]

Os algorítimos, então, passam a determinar a organização do trabalho, estabelecer o preço do serviço dentre outras questões eventualmente afetas ao poder diretivo clássico, o que traz à tona a discussão se poderiam ser considerados ao ponto de tornar uma relação de trabalho como de emprego.[182] E neste aspecto, a legislação é omissa e despreparada para o enfrentamento da questão.

O conceito de subordinação e sua adaptação à realidade vigente é de suma importância dada a alteração nas relações de trabalho, especialmente impactadas pela tecnologia. Em razão disso, demonstrou-se os principais elementos da subordinação discutidos na doutrina e na jurisprudência, com especial destaque para a evolução da legislação espanhola que reconheceu o trabalho parassubordinado, para a legislação brasileira que afastou a hipótese de subordinação estrutural em decorrência da permissividade da terceirização das atividades empresariais e para a discussão existente sobre a possibilidade de se reconhecer a chamada subordinação algorítimica, surgida a partir do avanço tecnológico e do trabalho prestado por intermédio de plataformas digitais.

Retomando a linha de raciocínio conduzida no presente estudo, o Direito do Trabalho surgiu centrado no princípio da proteção com finalidade de promover equiparação jurídica na relação entre trabalhador e tomador de serviço. A relação de emprego, essência da proteção, tem ocupado cada vez menos espaço nas relações de trabalho da atualidade, promovendo o alargamento da interpretação do conceito de subordinação jurídica no intuito de conferir a proteção concebida pelo advento da

---

[181] MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. p. 170.

[182] "A submissão de um humano às ordens de uma plataforma digital comandada por algoritmos, ainda que veladas sob o psedônimo de "sugestão", deve vir regrada de limitações, objetivando garantir o mínimo vital necessário à subsistência do trabalhador. Nesse sentido foi a decisão proferida do Employment Tribunal de Londres, no Case n. 2202551/2015 & Other (sentença proferida em 28 de outubro de 2016)." (CASTILHO, Paulo Cesar Baria de. Subordinação por algorítimo. **Revista Themis**, [*s. l.*], v. 1, n. 1, p. 31-59, jan./jun. 2020. Disponível em: https://www.fathemis.com.br/arquivos/revista01/ThemisV01A01_Article03.pdf. Acesso em: 12 mar. 2021).

ciência trabalhista. Afinal de contas, “juridicamente, todo empregado é um trabalhador, mas nem todo trabalhador é um empregado. Há pontos em que se identificam e em que se distinguem.”[183]

Detalhado, então, o principal elemento capaz de fazer incidir o arcabouço protetivo do Direito do Trabalho na relação entre trabalhador e tomador de serviço, inclusive com a sua evolução científica que busca adaptar o conceito às novas modalidades do trabalho, independentemente de evolução legislativa neste sentido, chega-se ao momento de avaliar as transformações no mundo do trabalho oriundas da reorganização dos processos produtivos, da alteração social e das tecnologias utilizadas para a prestação do trabalho, com a alteração do paradigma das relações de trabalho no século XXI.

2.3 A TRANSFORMAÇÃO NO MUNDO DO TRABALHO

Tomando por base o que foi visto até aqui, tendo sido analisada a concepção do Direito do Trabalho e seu aspecto protetivo atraído a partir da verificação da existência de subordinação na relação de trabalho, com as peculiaridades interpretativas da moderna estruturação do mercado laboral, antes de se analisar a crise pela qual passa o critério de subordinação, é necessário avaliar a transformação pela qual passa o mercado de trabalho, inclusive para justificar e avaliar o implemento legislativo daí decorrente.

A sociedade passa por uma rápida e significativa mudança[184] nas relações de trabalho,[185] especialmente em razão da revolução tecnológica,[186] mas também pelas

---

[183] VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação e emprego**: Estrutura Legal e Supostos. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999. p. 333.

[184] “As transformações pelas quais passa a sociedade são tão velozes que os indivíduos não conseguem perceber racionalmente o processo de mudança. Seus impactos, no entanto, são e serão mais sentidos do que nunca, e, como resultado, emergem discussões e reflexões sobre o futuro da humanidade”. (MAGALDI, Sandro; SALIBI NETO, José. **Gestão do Amanhã**: tudo o que você precisa saber sobre gestão, inovação e liderança para vencer na 4º revolução industrial. 2. ed. São Paulo: Gente, 2018. p. 14).

[185] “Estamos no início de uma excitante transformação no trabalho, nas práticas de trabalho e nos locais de trabalho. As competências digitais da força de trabalho e as formas como as tecnologias são utilizadas continuam se desenvolvendo e mudando” (COLBERT, Amy; YEE, Nick; GEORGE, Gerry. The Digital Workforce and the Workplace of the Futurer. **Academy of Management Journal**, [*s. l.*], v. 59, n. 3, p. 731-739, 2016. p. 1).

[186] “Um dos fenômenos fundamentais para o desenvolvimento de uma sociedade é a tecnologia. O mundo corporativo sempre recebeu essa influência de forma decisiva desde as máquinas a vapor na Revolução Industrial”. (MAGALDI, Sandro; SALIBI NETO, José. **Gestão do Amanhã**: tudo o

novas habilidades que são necessárias aos trabalhadores em decorrência da reorganização dos modelos produtivos e comerciais.[187] As empresas fazem parte da rotina e da vida das pessoas em uma verdadeira simbiose[188] em que a sociedade influencia e é influenciada pelos movimentos corporativos.[189] "A dinâmica existente no ambiente corporativo reflete os movimentos sociais."[190]

A alteração na dinâmica social e econômica, que a passos largos vem ocorrendo, acertou em cheio a base das organizações[191] promovendo alterações substanciais nas relações laborais, na medida em que diversos serviços novos foram disponibilizados, sem prejuízo de serem reorganizados os meios produtivos pela adaptação do processo produtivo à tecnologia.[192]

A velocidade dessa mudança é exponencial, ainda que o ser humano tenha dificuldades em perceber o ritmo e absorver a evolução tecnológica[193], muito pelo

---

que você precisa saber sobre gestão, inovação e liderança para vencer na 4º revolução industrial. 2. ed. São Paulo: Gente, 2018. p. 33).

187 "Não há nenhuma razão para que as sociedades puramente reativas as mudanças dos recursos tecnológicos. As sociedades têm o poder de decidir que tipo de futuro elas querem e quais tecnologias servirão a seus propósitos". (SCHWAB, Klaus. **Aplicando a quarta revolução industrial**. Traduzido por Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2018. p. 314).

188 "A maior oportunidade de mudar a forma como as empresas e as comunidades se envolvem com as tecnologias pertence aos líderes. No longo prazo, é importante ter a capacidade de se afastar das pressões econômicas que incentivam uma grande quantidade de desenvolvimento tecnológicos e considerar o impacto sistêmico das tecnologias e para que tipo de futuro elas nos levam". (SCHWAB, Klaus. **Aplicando a quarta revolução industrial**. Traduzido por Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2018. p. 314).

189 MAGALDI, Sandro; SALIBI NETO, José. **Gestão do Amanhã**: tudo o que você precisa saber sobre gestão, inovação e liderança para vencer na 4º revolução industrial. 2. ed. São Paulo: Gente, 2018. p. 23.

190 MAGALDI, Sandro; SALIBI NETO, José. **Gestão do Amanhã**: tudo o que você precisa saber sobre gestão, inovação e liderança para vencer na 4º revolução industrial. 2. ed. São Paulo: Gente, 2018. p. 23.

191 MAGALDI, Sandro; SALIBI NETO, José. **Gestão do Amanhã**: tudo o que você precisa saber sobre gestão, inovação e liderança para vencer na 4º revolução industrial. 2. ed. São Paulo: Gente, 2018. p. 61.

192 "A transição de uma sociedade baseada no emprego em massa para uma não baseada nos critérios de mercado para a organização da vida social exigirá reformulação da atual visão de mundo. Redefinir o papel do indivíduo em uma sociedade sem trabalho formal de massa é, talvez, a questão vital da próxima era". (RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos**: o contínuo crescimento do desemprego em todo mundo. São Paulo: Books, 2004. p. 235).

193 Diversos exemplos conhecidos de empresas que dominavam mercados e deixaram de perceber as mudanças de paradigmas empresariais e da sociedade culminando com a derrogada dos negócios. A Kodak, por exemplo, em 1975 já tinha a tecnologia para câmeras digitais. De outro lado, a Netflix chegou a ser oferecida para compra pela Blockbuster, então líder de mercado audiovisual, sendo rejeitada por valor infinitamente inferior ao que hoje vale no mercado atualmente.

receio do desconhecido. “Sempre existirá a tendência pelo modelo atual em detrimento do novo.”[194]

> Empresas legendárias sucumbem porque não compreendem a velocidade das transformações. Novas organizações têm catalisado cada vez mais os ares da mudança e assumem o papel de revolucionárias.
> As do século XXI são empresas mais ágeis e flexíveis. Aprendem a ter uma gestão baseada em dados utilizando a tecnologia da informação como principal plataforma. Adotam um novo padrão de conhecimento, desintegram cadeias de valor tradicionais e constroem modelos mais enxutos estabelecendo paradigmas de mercado.[195]

Com a revolução tecnológica e a tecnologia da informação, diversas são as ferramentas capazes de alterar e impactar as relações humanas e jurídicas, especialmente àquelas vinculadas a relação de trabalho.[196]

Além disso, ao passo do desaparecimento de alguns antigos trabalhos,[197] novos nichos de mercado surgiram com a criação de profissões[198] nunca pensadas pelo direito laboral.[199]

Nessa linha de entendimento, o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI identificou a possibilidade de surgimento de trinta novas ocupações em decorrência da 4ª Revolução Industrial, com destaque para os segmentos automotivo, alimentício, de máquinas e ferramentas, petróleo e gás, têxtil e vestuário, química e petroquímica, tecnologias da informação e comunicação, e construção civil.[200]

---

[194] MAGALDI, Sandro; SALIBI NETO, José. **Gestão do Amanhã**: tudo o que você precisa saber sobre gestão, inovação e liderança para vencer na 4º revolução industrial. 2. ed. São Paulo: Gente, 2018. p. 65.

[195] MAGALDI, Sandro; SALIBI NETO, José. **Gestão do Amanhã**: tudo o que você precisa saber sobre gestão, inovação e liderança para vencer na 4º revolução industrial. 2. ed. São Paulo: Gente, 2018. p. 71.

[196] BRANT, Cássio Augusto Barros; BRANT, Célio Barros. A Relação de Trabalho do Videomaker: a empresa Youtube. *In:* LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Alves Rodrigues; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 246.

[197] Operador de mimeógrafo e datilógrafo, por exemplo.

[198] “A todo instante postos de trabalho inimagináveis surgem por meio da informática...” (BRANT, Cássio Augusto Barros; BRANT, Célio Barros. A Relação de Trabalho do Videomaker: a empresa Youtube. *In:* LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Alves Rodrigues; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 246).

[199] Até mesmo o tradicional comércio de rua pode ocorrer por intermédio de plataformas *online*, a exemplo do mercadolivre.com que aproxima vendedores virtuais de diversos itens a potenciais consumidores, conectados independentemente da distância física em que se encontram.

[200] SENAI aponta 30 novas profissões que vão surgir com a Indústria 4.0. *In:* SENAI. Natal, 6 jul. 2018. Disponível em: https://www.rn.senai.br/conheca-30-novas-profissoes-que-vao-surgir-com-industria-4-0/#:~:text=O%20levantamento%20aponta%20as%20profiss%C3%B5es,e%20comunica%C3%A7%C3%A3o%2C%20e%20constru%C3%A7%C3%A3o%20civil. Acesso em: 5 jan. 2021.

Para além das profissões tradicionais, aproveitando-se de plataformas digitais e redes sociais,[201] a exemplo do Youtube, Instagram e Facebook, pessoas criam conteúdo em vídeo e postam para a comunidade digital social sendo remuneradas pelas plataformas por intermédio de diversas formas de marketing contratadas, a partir da quantidade de *likes* e visualizações da mídia. Pessoas comuns tornam-se famosas e estas incrementam ainda mais seus ganhos com a exibição de sua imagem nas redes, tudo por intermédio de plataformas e redes sociais, com a adesão a contratos padrão de monetização e uso da imagem.

A organização do trabalho, até então centrada no emprego, formal e subordinado, tem se deslocado para o trabalho sob demanda, inclusive por intermédio de plataformas digitais, levando grande parte dos trabalhadores à autonomia, ainda que relativa. “A empregabilidade está, cada vez mais, sendo afastada da vida do ser humano, pois ele passa a ser o administrador de sua própria carreira, aprimorando-se a alicerçando seu trabalho.”[202].

Além disso, as novas formas de estruturação das empresas estão permitindo a descentralização dos serviços com a contratação de trabalhadores de forma esparsa e não sujeitos à subordinação, o que era impensado no passado em razão da dificuldade de se manter o controle e a qualidade do serviço prestado.[203]

A restruturação empresarial não para por aí. Com a descentralização da produção permitida pelas tecnologias,[204] as empresas buscam cada vez mais a

---

[201] “Pode se definir a rede social como um agrupamento de pessoas ou organizações que tem como objetivo o de compartilhar ideias e experiências comuns. É asseada na abertura, na descentralização e na ampliação de relacionamentos informais entre os participantes. Une pessoas por razão de interesses comuns, como o de agregar contratos em decorrência do ramo de atividade exercida ou meramente por outras questões de tempo livre. Esta interação se dá por conexões virtuais”. (BRANT, Cássio Augusto Barros; BRANT, Célio Barros. A Relação de Trabalho do Videomaker: a empresa Youtube. *In:* LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Alves Rodrigues; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 247).

[202] PAPPEN, Roberta; ENGELMANN, Wilson. **A Quarta Revolução Industrial (Des) Emprego?**. Curitiba: Appris, 2020. p. 19.

[203] SIGNES, Adrián Todolí. O Mercado de Trabalho do Século XXI: *on-demandeconomy, crowdsourcing* e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. *In:* LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Alves Rodrigues; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 29.

[204] “As novas tecnologias conseguem cada vez mais suplantar o Trabalho humano, não só nas atividades físicas dos serventes como também nas intelectuais, dos profissionais liberais; os progressos organizacionais conseguem combinar sempre o melhor dos fatores produtivos, de modo a obter um número crescente de produtos por um número decrescente de horas trabalhadas; a globalização permite instalar as fábricas no Terceiro Mundo e atingir bens e serviços em países ainda que muito distantes, evitando produzí-los no lugar;” (DE MASI,

especialidade na produção de um determinado produto ou serviço, descentralizando parte do processo produtivo. Algumas, de outro lado, ultrapassam a descentralização dos meios produtivos e passam a balcanizar o mercado de trabalho, realizando apenas a intermediação entre o trabalhador, desprovido de qualquer vínculo – autônomo e independente -, e o tomador do serviço.[205]

> [...] conforme as tecnologias melhoram e os custos de transação reduzem mais, começa-se a observar, em alguns setores, que a descentralização não é suficiente. Pelo contrário, as empresas estão dando um passo para a uma balcanização do mercado, onde as empresas não contratam trabalhadores – exceto os mais imprescindíveis -, sendo que seu modelo de negócio consiste em colocar em contato o demandante do serviço com o provedor deste.[206]

Assim, as formas autônomas de trabalho vêm crescendo exponencialmente, desprovidas de qualquer proteção, dado que a proteção normativa laboral é, exclusivamente, voltada para o empregado.[207]

Mas não é só! Além da restruturação empresarial em decorrência da tecnologia, seu desenvolvimento também tem a capacidade de diminuir as vagas de trabalho, notadamente com o autoatendimento e a execução de tarefas pela tecnologia em substituição da mão-de-obra humana.[208]

Vive-se um momento histórico que o crescimento econômico não significa crescimento dos postos de trabalho,[209] pois a economia e as empresas dependem

---

Domenico. **O Futuro do Trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. 10. ed. Rio de Janeiro: José Olimpio, 2010. p. 16-17).

[205] SIGNES, Adrián Todolí. O Mercado de Trabalho do Século XXI: *on-demandeconomy, crowdsourcing* e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. *In:* LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Alves Rodrigues; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 29.

[206] SIGNES, Adrián Todolí. O Mercado de Trabalho do Século XXI: *on-demandeconomy, crowdsourcing* e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. *In:* LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Alves Rodrigues; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 29

[207] No Brasil, ou é empregado, sujeito a proteção legislativa, ou é autônomo, desprovido de qualquer proteção jurídica. Na Espanha, além do empregado e do autônomo, existe a figura do Trabalhador Economicamente Dependente, foco de proteção legislativa laboral específica.

[208] "Com milhões de americanos enfrentando a perspectiva de trabalhar cada vez menos horas no setor do mercado formal nos próximos anos e com números crescentes de americanos não qualificados que não conseguem encontrar qualquer trabalho na economia global de alta tecnologia, a questão da utilização do tempo ocioso vai se avolumar no cenário político". (RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos**: o contínuo crescimento do desemprego em todo mundo. São Paulo: Books, 2004. p. 235).

[209] Há que se considerar também que a tecnologia vai extinguir postos de trabalho, mas vai criar outros que exigirão diferentes capacidades técnicas e qualidades – inclusive formação - dos trabalhadores. Neste aspecto, o Fórum Econômico Mundial, por exemplo, estima que saldo

cada vez menos da mão-de-obra humana para gerar riqueza, decorrência de um significativo investimento em progresso tecnológico.[210] Três explicações alternativas para a manutenção de altas taxas de desemprego: ciclicidade, estagnação e “fim dos empregos”[211], a seguir explicadas:

> A explicação cíclica defende que não há nada de novo nem misterioso ocorrendo; o desemprego nos Estados Unidos continua alto simplesmente porque a economia não está crescendo depressa o suficiente para colocar as pessoas de volta ao mercado. [...] Uma segunda explicação para os momentos difíceis de agora vê a estagnação, não a ciclicidade em ação. A estagnação nesse contexto significa declínio em longo prazo na capacidade de os Estados Unidos inovarem e aumentarem a produtividade. [...] A terceira explicação para os atuais problemas de criação de empregos nos Estados Unidos derruba o argumento da estagnação, já que não vê pouco progresso tecnológico recente, mas, sim, muito.[212]

A estruturação e lógica do capitalismo é a de redução dos custos produtivos, inclusive mão de obra, com a finalidade de alargar as margens de lucro e potencializar os resultados financeiros e econômicos das organizações. Essa, contudo, não é a novidade, pois sempre foi assim. Ocorre que as novas formas de prestação do trabalho por parte dos empregados, permitem que as empresas deixem de contratar com base nas premissas de um contrato de emprego, pois na atualidade é rarefeita a subordinação clássica da relação empregatícia. Além disso, as companhias trabalham

---

positivo das vagas de empregos considerando que serão extintos 75 milhões de empregos pelo mundo contra 133 milhões de novos trabalhos (THE FUTURE OF JOBS REPORT, 2018). Também, Melanie Arntz (2016) e David Autor (2015) defendem que o número de postos de trabalho que vai desaparecer é inferior aos postos que serão criados pelas novas tecnologias. Ainda, José Pastore (2019), nesse ponto, destaca que há necessidade de se ter atenção com a modificação da natureza do trabalho, mas não exatamente com a extinção do posto laboral, uma vez que mudarão as características do trabalho prestado o que passa pela qualificação do trabalhador. PASTORE, José. O Trabalho do Futuro e o Futuro do Direito. **Revista LTr**, São Paulo, v. 83, n. 8, ago. 2019; ARNTZ, Melanie. The risk of automation for Jobs in OECD Countries. Paris: OECD, jun. 2016. [Working Paper nº 189]; AUTOR, David H. Why is there so many Jobs? **Journal of Economic Perspectives**, v. 29, n. 3, 2015.; CENTRE FOR THE NEW ECONOMY AND SOCIETY. The Future of Jobs Report 2018. [*S. l.*]: World Economic Forum, 2018. Disponível em: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf. Acesso em: 13 mar. 2021.

[210] “O histórico econômico ensina que, quando as empresas crescem, ganham dinheiro e compram equipamentos, elas também costumam contratar funcionários. [...] As empresas compraram novas máquinas, mas não contrataram novos funcionários.” (BRYNJOLFSSON, Erik. **Novas Tecnologias *versus* Empregabilidade**: Como a Revolução Digital acelera a Inovação, desenvolve Produtividade e transforma de modo irreversível os Empregos e a Economia. São Paulo: M. Brooks, 2014. p. 12).

[211] BRYNJOLFSSON, Erik. **Novas Tecnologias *versus* Empregabilidade**: Como a Revolução Digital acelera a Inovação, desenvolve Produtividade e transforma de modo irreversível os Empregos e a Economia. São Paulo: M. Brooks, 2014. p. 12.

[212] BRYNJOLFSSON, Erik. **Novas Tecnologias *versus* Empregabilidade**: Como a Revolução Digital acelera a Inovação, desenvolve Produtividade e transforma de modo irreversível os Empregos e a Economia. São Paulo: M. Brooks, 2014. p. 12-15.

diuturnamente em busca de tecnologias que melhor assegurem a produtividade com menor custo, preferencialmente reduzindo a necessidade de intervenção humana no processo produtivo[213] levando, por consequência, à diminuição da força de trabalho humana (e dos postos de trabalho), sem deixar de gerar o mesmo – e até maior – resultado financeiro.[214] Nesse aspecto, David Frayne,[215] em entrevista concedida, destaca:

> Vemos a resistência do desemprego em massa e o subemprego generalizado, causado em parte pelo impulso da automação. A resposta ortodoxa seria continuar expandindo a taxa de produção e consumo para criar empregos, mas muitos reconheceram que essa é uma rota ecologicamente desastrosa. Penso que muitas desgraças sociais contemporâneas - pobreza, isolamento social, estresse, preconceito contra imigrantes - também podem ser atribuídas ao fato de que as pessoas dependem para seu sustento de um trabalho escasso. Hannah Arendt temia que estivéssemos nos tornando uma sociedade de "trabalhadores sem trabalho" - pessoas preparadas para depender praticamente e emocionalmente do trabalho, mas para as quais não há empregos decentes suficientes para circular. Eu acho que isso é verdade, e é uma situação muito desumana.[216]

---

[213] A ausência de trabalhadores leva, também, a ausência de consumidores para fazer frente à produção das empresas gerando um círculo vicioso que leva a falência do próprio capitalismo na medida em que se a população não tiver emprego, não terá renda e, consequentemente, não poderá adquirir produtos. Vide, neste aspecto: "Se avanços dramáticos na produtividade, na forma de tecnologias mais eficientes e baratas e de melhores métodos para a organização do trabalho, podem substituir proporções cada vez maiores da mão-de-obra humana, fazendo com que um número sempre crescente de profissionais seja excluído da força de trabalho, de onde virá a demanda para consumir todos os novos produtos e serviços que o aumento de produtividade potencialmente engendra?" (RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos**: o contínuo crescimento do desemprego em todo mundo. São Paulo: Books, 2004. p. XXIII).

[214] "O capitalismo de mercado se estrutura, em parte, pela lógica de reduzir os custos de insumos, inclusive mão-de-obra, para aumentar as margens de lucros. Há uma procura contínua por tecnologias mais baratas e eficientes, que achatem os salários ou eliminem completamente o trabalho humano. Hoje, as novas tecnologias inteligentes podem substituir grande parte da mão-de-obra humana – tanto física quanto mental". (RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos**: o contínuo crescimento do desemprego em todo mundo. São Paulo: Books, 2004. p. XXIV).

[215] MERGNER, Luke Thomas; FRAYNE, David. The Work Dogma: An Interview with David Frayne. **Contriver's Review**, Glendale, c2021. Disponível em: http://www.contrivers.org/articles/25/Mergner-Frayne-Interview-Refusal-Work/. Acesso em: 25 nov. 2019.

[216] Tradução livre a partir do seguinte texto: We see the endurance of mass unemployment and widespread underemployment, caused in part by the drive for automation. The orthodox response would be to continue expanding the rate of production and consumption in order to create jobs, but many have recognised that this is an ecologically disastrous route. I think a lot of contemporary social woes—poverty, social isolation, stress, prejudice against immigrants—can also be traced back to the fact that people depend for their livelihoods on scarce work. Hannah Arendt worried that we were becoming a society of "workers without work"—people who are primed to depend practically and emotionally on work, but for whom there are not enough decent jobs to go around. I think this is true, and it is a very inhumane situation. (MERGNER, Luke Thomas; FRAYNE, David. The Work Dogma: An Interview with David Frayne. **Contriver's Review**, Glendale, c2021. Disponível em: http://www.contrivers.org/articles/25/Mergner-Frayne-Interview-Refusal-Work/. Acesso em: 25 nov. 2019. Tradução nossa).

O trabalho tem ganhado nova visão pela essencialidade da tecnologia[217] que muda significativamente o paradigma e a raiz da relação laboral possibilitando, talvez, consequências para o futuro da sociedade.[218] Atualmente, “uma proporção crescente do trabalho físico e mental englobando desde meras tarefas repetitivas até atividades profissionais altamente complexas, será desempenhada por máquinas inteligentes mais baratas e mais eficientes.”[219].

Outrora, nas primeiras revoluções industriais, as máquinas substituíram a força física dos trabalhadores com a manutenção dos seus trabalhos ao lado das máquinas. A atual revolução leva a uma “grande reestruturação”[220] da economia e do mercado de trabalho. O desenvolvimento tecnológico[221], pela ausência de debate, está à frente da compreensão e da existência de políticas públicas capazes de conter ou mitigar os efeitos de longo prazo que o desenvolvimento tecnológico proporciona no mercado de trabalho.[222]

---

[217] “[...] as tecnologias digitais são uma das forças propulsoras mais importantes da economia hoje. estão transformando o mundo do trabalho e são peças fundamentais de produtividade e crescimento”. (BRYNJOLFSSON, Erik. **Novas Tecnologias *versus* Empregabilidade**: Como a Revolução Digital acelera a Inovação, desenvolve Produtividade e transforma de modo irreversível os Empregos e a Economia. São Paulo: M. Brooks, 2014. p. 18).

[218] RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos**: o contínuo crescimento do desemprego em todo mundo. São Paulo: Books, 2004. p. XXV.

[219] RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos**: o contínuo crescimento do desemprego em todo mundo. São Paulo: Books, 2004. p. XXV.

[220] “E os computadores (hardware, software e redes de sistemas) só se tornarão mais poderosos e úteis no futuro, e terão um impacto cada vez maior em empregos, habilidades e na economia. A origem do problema não é estarmos na Grande Recessão, nem na Grande Estagnação, mas, sim, estarmos envolvidos em uma Grande Reestruturação. Nossas tecnologias estão muito à frente, mas muitas de nossas habilidades e organizações estão atrás. Então, temos que compreender esse fenômeno urgentemente, discutir suas implicações e criar estratégias que permitam aos trabalhadores humanos se aprimorarem com as máquinas em dez de irem contra elas”. (BRYNJOLFSSON, Erik. **Novas Tecnologias *versus* Empregabilidade**: Como a Revolução Digital acelera a Inovação, desenvolve Produtividade e transforma de modo irreversível os Empregos e a Economia. São Paulo: M. Brooks, 2014. p. 18).

[221] “As tecnologias digitais mudam depressa, mas as organizações e as habilidades não estão acompanhando o ritmo. Assim, milhões de pessoas são deixadas para trás. (BRYNJOLFSSON, Erik. **Novas Tecnologias *versus* Empregabilidade**: Como a Revolução Digital acelera a Inovação, desenvolve Produtividade e transforma de modo irreversível os Empregos e a Economia. São Paulo: M. Brooks, 2014. p. 38).

[222] “A evolução tecnológica, neste aspecto da substituição da mão de obra, certamente enfraquece a classe trabalhadora na sua luta por melhores condições de trabalho, diante do fenômeno do aumento da mão de obra excedente, gerando também sofrimentos de ordem pessoal daqueles que são excluídos do processo produtivo, e é exatamente na perspectiva desse “benefício” que o investimento em tecnologia é pensado pelo capitalista, visando auferir mais produtos com menor custo, mas esse benefício causa também, por consequência da aceleração do processo de acumulação, uma desorganização estrutural do modo de produção capitalista e do próprio modelo de sociedade que lhe é consequente”. (SOUTO MAIOR, Jorge Luis. Impactos da Tecnologia no Mundo do Trabalho, no Direito e na vida do Juiz. *In:* LEME, Ana Carolina Reis Paes;

Além disso, tecnologia não é apenas instrumento, ferramenta ou equipamento tangível podendo constituir-se de elementos intangíveis, tais como, procedimentos, métodos e técnicas[223] que também trazem a necessidade o debate e a preparação do mercado de trabalho e da economia para essa grande reestruturação.

> Como se señaló, la digitalización habilita desintermediaciones y con ello propicia todo un mundo de nuevos autoservicios. El usuario lleva a cabo, por sí mismo, tareas que antes realizaban empleados bien preparados y cuya importante disminución debida el autoservicio parece inevitable. Valga el dato que en la primera década de este siglo, entre Europa y EE UU, más de millón y medio de personas, dedicadas a tareas de secretariado, han sido sustituidas por el uso de programas y máquinas interconectadas.[224]

Por tecnologia não se compreende apenas a fonte ou o meio de trabalho, mas também como extensão do homem,[225] que passou a ter suas atividades modificadas com o advento da Revolução industrial, em que o esforço físico e o trabalho braçal reduziram, dando margem às máquinas de operação constantes com impacto direto na forma da produção de riqueza e na relação de trabalho.[226]

Consequência dessa significativa mudança de paradigma da produção de riqueza[227] e, por arrasto, da relação laboral, a cada dia movimenta-se o mercado de trabalho[228] com o surgimento de novas formas de trabalhar – trabalho atípico,

---

RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 44-45).

223 VELOSO, Renato. **Tecnologia da informação e comunicação**. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 3.

224 MARTÍN, Gregório; PLASENCIA, Adolfo. Digitalización y desaparición de empleos. **Claves de razón práctica**, [*s. l.*], n. 231, p. 102-113, 2013. Disponível em: http://adolfoplasencia.es/blog/wp-content/uploads/ARTICULO-GREGORIO-MARTIN-Y-ADOLFO-PLASENCIA-CLAVES-231-Nov20131.pdf. Acesso em: 26 out. 2020.

225 MCLUHAN, Marshall. **Os meios de comunicação como extensões do homem**. São Paulo: Cultrix, 2007. p. 61.

226 Os trabalhadores qualificados para as atividades relacionadas à tecnologia tornaram-se relevantes às empresas devido ao seu papel no desenvolvimento de produtos e serviços na nova e atual economia, cuja energia, informação e conhecimento foram virtualmente deslocados aos mecanismos de novas tecnologias. Vide: GRASSELLI, Odete. **O direito derivado da Tecnologia**: circunstâncias coletivas e individuais no direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2010. p. 21.

227 "Com o avanço tecnológico, tudo que é digital cresce de forma mais acelerada e barata do que nos negócios tradicionais. A tecnologia não é o único alicerce da transformação. Existe outra arena que se desenvolveu de forma extraordinária nos últimos anos a revolução da comunicação ou, de modo mais específico, a revolução causada pela internet." (MAGALDI, Sandro; SALIBI NETO, José. **Gestão do Amanhã**: tudo o que você precisa saber sobre gestão, inovação e liderança para vencer na 4º revolução industrial. 2. ed. São Paulo: Gente, 2018. p. 74).

228 "Para ilustrar a enorme diversidade nos modos de trabalhar, Hugh Collins, professor de direitos da London School of Economics, oferece o seguinte exemplo: três enfermeiras de qualificação semelhante trabalham dentro de um hospital na mesma função e jornada, e descobrem que desfrutam de salários e benefícios diferentes. Uma é empregada o próprio hospital; outra é contratada como autônoma por uma empresa de prestação de serviços; e a terceira trabalha como freelancer. O que há de errado nisso? Para o direito do trabalho convencional a resposta é tudo. Para o novo mundo do trabalho, a resposta é nada, desde que cada enfermeira disponha de

autônomo, flexível, independente, em plataformas digitais[229] – que não possuem como base os elementos da relação de emprego[230], regulada pela legislação e que sujeita o trabalhador ao seu arcabouço protetivo.[231]

> El concepto de empleo, incluso el de puesto de trabajo, cambia. Con excesiva laxitud, se publica que la economía de las Apps ha creado en EE UU mas de medio millón de "puestos de trabajo" en cinco años. Aclarar que ello no es empleo, tal como aún se entiende en el sector informático. En su mayor parte, estos desarrolladores no trabajan en empresas con sueldo, horario y organización propios de una industria. Estamos ante una ola de trabajo no reglado, nacido sin estar fijado a empresas ni figurar en estadísticas fiscales o de seguridad social (a menos que, prudentemente, el interesado se dé de alta como autónomo).[232]

E isso tudo sinaliza o surgimento de uma nova economia, calcada em inovação e criatividade, impulsionada por comportamentos e ideias voláteis,[233] de valores intangíveis e de repercussões financeiras que não podem ser aferíveis de imediato.[234]

Atenta à alteração das relações de trabalho e na estrutura de produção econômica, a Organização Internacional do Trabalho se pronunciou reconhecendo a

---

proteções ajustadas à sua condição de trabalho". (PASTORE, José. O Trabalho do Futuro e o Futuro do Direito. **Revista LTr**, São Paulo, v. 83, n. 8, ago. 2019).

229 PASTORE, José. O Trabalho do Futuro e o Futuro do Direito. **Revista LTr**, São Paulo, v. 83, n. 8, ago. 2019

230 EUROFOUN. **Digital age**: employment and working conditions of selected types of plataform work. Luxemburgo: Eurofound, 2018.

231 "As novas formas de trabalhar deixaram de ser uma questão de escolha para muitos. É o oferecido. Para outros, porém, trabalhar com independência é um verdadeiro sonho de consumo. No Brasil, 55%* dos jovens preferem trabalhar como autônomos, sem benefícios trabalhistas, em lugar de ter esses benefícios em regime de empregado" (PASTORE, José. O Trabalho do Futuro e o Futuro do Direito. **Revista LTr**, São Paulo, v. 83, n. 8, ago. 2019). * Pesquisa Data Folha. Eleições 2018, 18.09.2018.

232 MARTÍN, Gregório; PLASENCIA, Adolfo. Digitalización y desaparición de empleos. **Claves de razón práctica**, [*s. l.*], n. 231, p. 102-113, 2013. Disponível em: http://adolfoplasencia.es/blog/wp-content/uploads/ARTICULO-GREGORIO-MARTIN-Y-ADOLFO-PLASENCIA-CLAVES-231-Nov20131.pdf. Acesso em: 26 out. 2020.

233 Não existe mais uma organização formada. Todas estão em formação constante e continua." (MAGALDI, Sandro; SALIBI NETO, José. **Gestão do Amanhã**: tudo o que você precisa saber sobre gestão, inovação e liderança para vencer na 4º revolução industrial. 2. ed. São Paulo: Gente, 2018. p. 195).

234 "Hoje, esta revolução permanente é atiçada por dois fatores – complementares mas distintos – que a noção acrítica da 'globalização' tende a confundir. De um lado, o apagamento das fronteiras do comércio e a livre circulação dos capitais, que coloca em competição as legislações nacionais, dando assim a dianteira ao *law shopping* sobre a *rule of law.* E, de outro lado, a revolução digital, que autoriza a desterritorialização do trabalho sobre sinais (mas não sobre as coisas) e se acompanha de novas técnicas de gestão, fundadas na programação e já não na obediência dos trabalhadores". (SUPIOT, Alain. **Crítica do Direito do Trabalho**. Trad. Antonio Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016. p. LXIX).

existência de trabalhadores com atividades laborais que estão fora do alcance da proteção preconizada pelo Direito do Trabalho.[235]

Toda essa alteração do cenário econômico e da forma de produção impacta diretamente na forma como o trabalhador se enxerga e na forma como sustenta sua relação com o capital, afastando-se cada vez mais da típica relação de emprego, dada ausência da subordinação jurídica como essencialmente concebida.

"A globalização e a automação acabam decompondo organizações típicas tradicionais e modificando a filosofia de vida. O ser humano, com isso, deixa de buscar a empregabilidade para dar lugar a trabalhabilidade."[236].

A força de trabalho atual não se comporta mais como o típico operário subordinado que acata ordens e executa tarefas de forma dependente e a partir das orientações do patrão. Significativa parte da classe trabalhadora atual detém conhecimento e expertise até superior ao seu empregador, sem prejuízo de dispor dos meios para a prestação do trabalho de forma mais independente, levando a crise da subordinação jurídica típica da relação empregatícia.

Não é demais retomar que o arcabouço jurídico da proteção para o trabalhador decorre da formalização de seu contrato como sendo de emprego e, para ver esta forma reconhecida, se faz necessária a presença da subordinação, elemento essencial e principal para reconhecimento da qualidade de empregado ao trabalhador. A transformação do mundo do trabalho leva à crise da subordinação clássica, conforme concebida na relação de emprego típica.

2.4 A CRISE DA SUBORDINAÇÃO NAS ATUAIS RELAÇÕES DE TRABALHO

A partir da mudança de paradigma da relação de trabalho com o movimento e independência dos trabalhadores, inclusive pelo impacto da tecnológica e da globalização nos arranjos empresariais e laborais, muitas vezes não se verifica a tradicional e elementar subordinação, essencial para a caracterização de uma relação como de emprego e, portanto, sujeita ao arcabouço jurídico e normativo das regras

---

[235] RESOLUTION concerning decente work and the informal economy. Geneva: [*s. n.*], 2002. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/---reloff/documents/meetingdocument/wcms_080105.pdf. Acesso em: 10 mar. 2021.

[236] PAPPEN, Roberta; ENGELMANN, Wilson. **A Quarta Revolução Industrial (Des) Emprego?**. Curitiba: Appris, 2020. p. 80.

estatais protetivas. Dessa forma, se faz necessário estudar os elementos dessa crise da subordinação jurídica, pois é o principal elemento que sofre alargamento interpretativa para ver reconhecida uma relação de trabalho como sendo de emprego, o que inclusive justifica e torna mais evidente a necessidade de reforma da legislação, objeto do estudo.

As normas de proteção ao trabalho serviram e ainda servem para regular e proteger as relações típicas de emprego. Não se trata de discutir sua validade normativa e social, mas de respeitar o momento histórico em que foram concebidas e sua potencial inadequação ao atual momento em que se vive.

A modernização das relações laborais não permite a manutenção da discussão sobre se uma relação é ou não de emprego mediante o alargamento interpretativo dos requisitos ensejadores deste tipo de contrato, especialmente no que diz respeito com a subordinação.[237]

Atualmente, grande número de trabalhadores exerce suas atividades em situações tão fronteiriças que, ante a carência de regulação legal específica, expandem-se os conceitos estabelecidos pela legislação trabalhista, que está voltada para o típico empregado. Resulta que, em vez de pacificação social, finalidade última da legislação protetiva, gera-se significativa insegurança jurídica, especialmente em razão da carência de arcabouço normativo específico para as novas relações laborais que emergem no Século XXI. “A ausência de legislação e a permanência da utilização da CLT de 1943 provocam, a proliferação das ações trabalhistas, o que aumenta ainda mais a insegurança jurídica das empresas.”[238]

> Para aproveitar essas oportunidades novas, seria preciso repensar o direito do trabalho para além do emprego, a fim de assegurar a cada um um estado profissional que lhe permita conciliar, ao longo de toda a sua vida, liberdade, segurança e responsabilidade, e encontrar um certo domínio do sentido e do conteúdo do seu trabalho.[239]

Com a modificação da sociedade, “é bem provável que os paradigmas sofram crises, o que levará a sua rediscussão para adaptação ou modificação”[240].

---

[237] Veja-se, por exemplo, alguns autores discutirem subordinação algorítmica.

[238] ANDRADE, Tatiana Guimarães Ferraz. **As novas faces da subordinação e os impactos para o Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004. p. 87.

[239] SUPIOT, Alain. **Crítica do Direito do Trabalho**. Trad. Antonio Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016. p. LXXIII.

[240] ANDRADE, Tatiana Guimarães Ferraz. **As novas faces da subordinação e os impactos para o Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004. p. 22.

No Brasil, por exemplo, afastada a verificação da relação de emprego considerar-se-á o trabalhador autônomo, carente de qualquer proteção típica, salvo a securitária se contribuinte regular da Previdência Social[241]. Isso porque, o Direito do Trabalho é, fundamentalmente, o Direito dos Empregados, especificamente considerados a partir dos elementos fáticos-jurídicos que se extraem dos artigos 2º e 3º da Consolidação[242]. "Assim, será em torno da relação empregatícia – e de seu sujeito ativo próprio, o empregado – que será firmado o conteúdo principal do ramo justrabalhista"[243].

> Direito do Trabalho, como sistema jurídico coordenado, tem na relação empregatícia sua categoria básica, a partir da qual se constroem os princípios, regras e institutos essenciais desse ramo jurídico especializado, demarcando sua característica própria e distintiva perante os ramos jurídicos correlatos.[244]

Resulta no Brasil, deste modo, duas formas de tratar o trabalhador: "ou considera extremamente débil, carecedor da ultrapassada legislação de 1943, ou o classifica como autônomo."[245]

A Espanha, de outro lado, já adaptou sua legislação à nova realidade social em que a subordinação é mais flexível, menos direta. Por meio da Lei 20/2007 reconheceu a existência do trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE). Ainda que não seja totalmente subordinado à estrutura empresarial, está sujeito à coordenação e inserido na estrutura produtiva para a prestação do serviço final, confortado por alguma proteção legislativa.

Fato é que a realidade atual já não comporta apenas o "encaixe" ou não da relação laboral como sendo uma relação de emprego. "A subordinação remanesce como critério fundamental para a doutrina e jurisprudência na caracterização da relação de emprego"[246].

---

[241] O trabalhador autônomo não possui direito a férias, décimo terceiro, seguro desemprego, descanso semanal remunerado, dentre outros voltados exclusivamente para os empregados. Caso contribua com a Previdência Social, terá direito aos benefícios previdenciários de natureza securitária (auxílio doença, acidente, aposentadoria, dentre outros).

[242] DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 54-55;

[243] DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 53

[244] DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 53.

[245] ANDRADE, Tatiana Guimarães Ferraz. **As novas faces da subordinação e os impactos para o Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004. p. 87.

[246] ANDRADE, Tatiana Guimarães Ferraz. **As novas faces da subordinação e os impactos para o Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004. p. 25

Contudo, o contexto social e a forma da prestação do trabalho, seja pela introdução da tecnologia, seja pelos novos arranjos empresariais com a concentração de capital e descentralização produtiva ou pelos interesses e competências dos novos trabalhadores que melhor conseguem exprimir sua vontade, traz à tona a existência de novas relações em que não é possível se verificar a existência da tradicional subordinação, mas também não se reconhece total independência na prestação do trabalho. Alteram-se as relações entre trabalhadores e empregadores, verificando-se uma diminuição do poder hierárquico – elemento essencial da subordinação jurídica –, em favor da autonomia funcional.[247]

> Um dos grandes entraves do Brasil é justamente conseguir conciliar as normas da CLT com uma realidade para a qual o país não se preparou, qual seja, a interferência da tecnologia nos meios de produção e os novos modelos empresariais, sejam tecnológicos ou não.[248]

A base do reconhecimento da relação de emprego se sustenta no reconhecimento da subordinação jurídica, conceito aberto que foi atenuado pela nova dinâmica de gestão empresarial mais flexível[249] e que torna difícil sua aplicabilidade de forma tranquila e sem alargamentos interpretativos. Em razão desta dificuldade de promover proteção ao trabalhador a partir dos elementos disponíveis para reconhecimento da relação como empregatícia, notadamente em razão do afastamento da subordinação jurídica tradicional[250] nas atuais relações empregatícias, ganha relevo novamente o antigo critério da dependência econômica – outrora rechaçado como característica essencial de uma relação empregatícia –

---

[247] NAHAS, Thereza Christina. Qualificação do Vínculo e Subordinação. *In:* LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Tereza. (coord.). **Novas Tecnologias, Plataformas Digitais e Direito do Trabalho**. São Paulo: Thompson Reuters Brasil, 2020. p. 323.

[248] NAHAS, Thereza Christina. Qualificação do Vínculo e Subordinação. *In:* LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Tereza. (coord.). **Novas Tecnologias, Plataformas Digitais e Direito do Trabalho**. São Paulo: Thompson Reuters Brasil, 2020. p. 309-310.

[249] CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação, Dependência e Alienidade no Trânsito para o Capitalismo Tecnológico. *In:* LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Alves Rodrigues; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 169.

[250] "No âmago desse processo de indispensável revisão do critério distintivo, Robortella advoga a tese que o trabalho subordinado deve deixar de ser o centro de gravidade do direito do trabalho, perdendo a subordinação o monopólio da *vis attractiva* de incidência *do* direito protetivo ante a expansão de outras formas de trabalho" (BORBA, Joselita Nepomuceno. Subordinação Jurídica. Parasubordinação. Contrato de Atividade: a busca de uma nova dogmática para a relação de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 30, n. 116, p. 232-248, out./dez. 2004).

como elemento diferenciador entre autonomia e relação empregatícia.[251] Não parece, contudo, adequado retroceder à discussão sobre dependência econômica como critério de proteção social laboral, sendo imprescindível evolução legislativa para tratar de conferir alguma proteção aos trabalhadores em face aos tomadores de serviço e à sociedade – notadamente aspecto securitário – atenta às novas modalidades de realização da atividade laboral.

A forma como a sociedade do trabalho se estrutura atualmente leva a crise da subordinação[252] e, por conseguinte, demonstra carência legislativa para tratar a relação de trabalho que se insere na zona gris, entre a tradicional subordinação e a total independência do autônomo.

Para melhor compreender o paradigma da relação de trabalho na atualidade bem como para melhor conseguir avaliar as alterações legislativas promovidas para adaptar as legislações à realidade social laboral, estudaremos na sequência o novo paradigma da relação de trabalho no século XXI.

---

[251] CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação, Dependência e Alienidade no Trânsito para o Capitalismo Tecnológico. *In:* LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Alves Rodrigues; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 175.

[252] "Não se pode mais concordar com a clássica assertiva de que o Direito do Trabalho tem como objeto o trabalho subordinado, haja vista que a subordinação não tem sido tão eficaz como nota distintiva da relação de emprego". (OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de Emprego, dependência econômica & subordinação jurídica**: revisitando os conceitos – critérios de identificação do vínculo empregatício. Curitiba: Juruá, 2014. p. 101).

3 O NOVO PARADIGMA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO SÉCULO XXI

Observou-se no decorrer do presente estudo os principais elementos históricos que ensejaram a construção do Direito do Trabalho na forma em que atualmente se apresenta, calcado primordialmente no elemento subordinação jurídica como critério a atrair o arcabouço normativo jurídico protetivo (contrato mínimo) ao trabalhador.

Contudo, a partir do momento histórico em que concebido até os dias de hoje, alterou-se substancialmente a forma da organização produtiva e o modo do exercício da atividade laboral, levando a crise do conceito da subordinação jurídica como elemento principal do contrato protegido, inclusive pelo impacto que as tecnologias têm sobre as relações de trabalho.

Tem havido iniciativas legislativas reformistas no intuito de modernizar as relações de trabalho, inclusive na busca de contenção das taxas de desempregados. Antes, porém, de apresentar dados sobre as taxas de desemprego no Brasil e na Espanha, necessário esclarecer que todo mercado de trabalho registrará alguma taxa de desemprego natural que varia de país para país, ainda que possa se considerar ter atingido o pleno emprego. Isto porque existe o desemprego friccional, relacionado à rotação do trabalho e à dinâmica do mercado laboral e o desemprego estrutural, resultado da não adequação entre oferta e procura de trabalho.[253] Este último, sim, deve ser combatido.

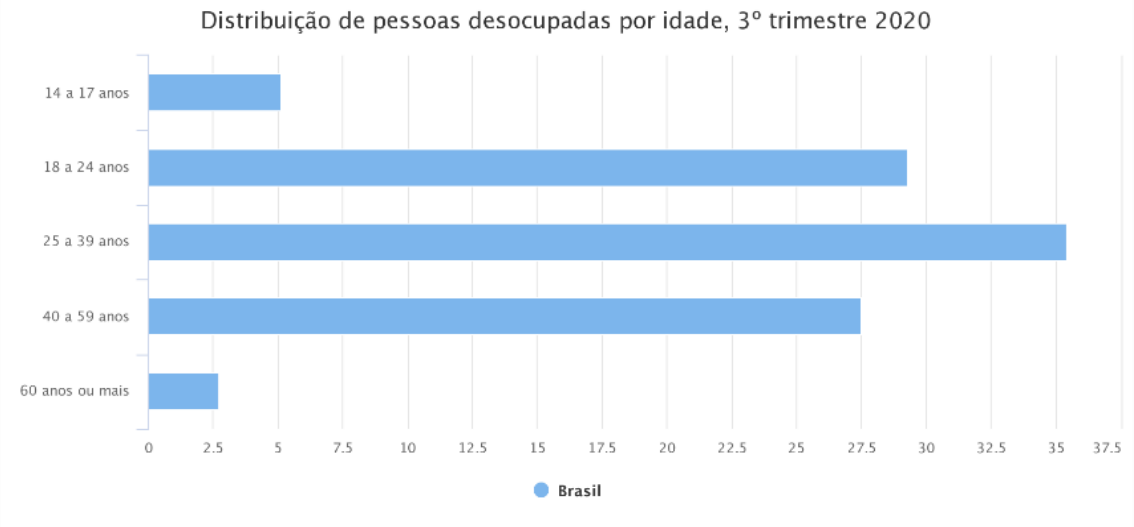
A atual taxa de desemprego no Brasil encontra-se no assustador percentual de 14,6%[254], relativa ao terceiro trimestre de 2020, concentrando a maior parte das pessoas desocupadas entre aqueles com idade entre 25 e 39 anos, conforme demonstra o gráfico abaixo:

---

[253] DUARTE, Maria Adelaide Silva; ANDRADE, João Sousa. **Taxa natural de desemprego, uma variável cíclica?:** Uma aplicação a algumas econômicas europeias. [*S. l.: s. n.*], [2000]. Disponível em: https://www.ine.pt/ngt_server/attachfileu.jsp?look_parentBoui=107227&att_display=n&att_download=y. Acesso em: 12 mar. 2021.

[254] Dados relativos ao terceiro trimestre de 2020, considerando as pessoas em idade de trabalho e que estão a procura de ocupação laboral. (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Painel de Indicadores**. [*S. l.*], 2021. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/indicadores#desemprego. Acesso em: 6 jan. 2021).

Figura 1 – Distribuição de pessoas desocupadas por idade no Brasil



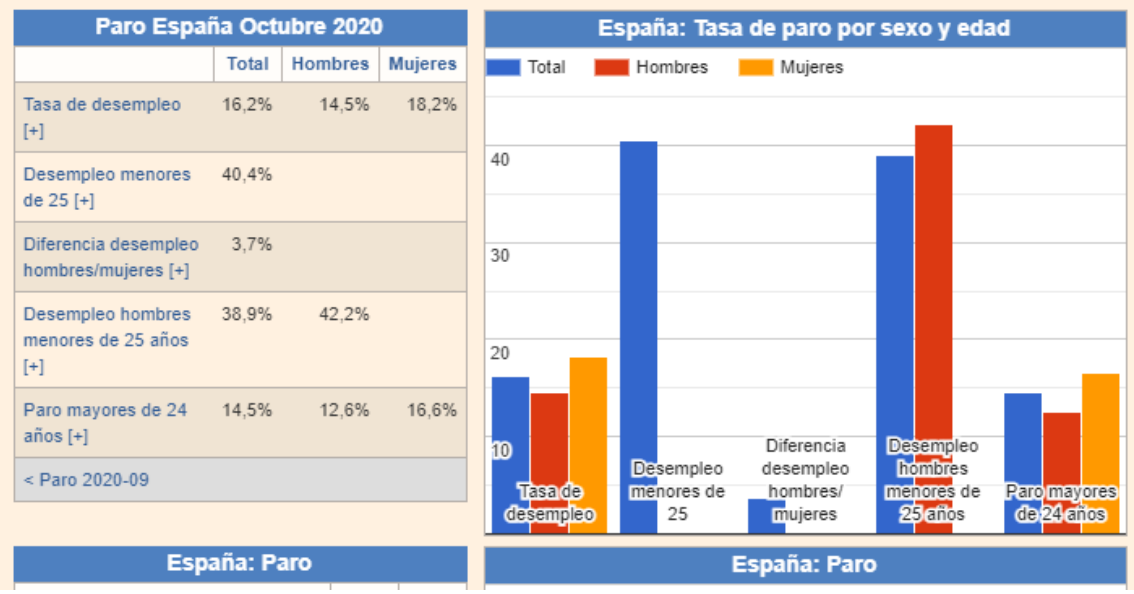
Fonte: IBGE, 2021[255]

A Espanha, por outro lado, ostenta o arrasador percentual de 16,2% de desempregados, data base outubro de 2020[256], concentrando grande parte dos desocupados na população menor de 25 anos de idade, conforme demonstram os dados abaixo:

[255] INSTITUTO BRASULIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua** - PNAD Contínua. [*S. l.*], 2020. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=destaques&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=desemprego. Acesso em: 6 jan. 2021.

[256] Dados relativos a outubro de 2020. “Desempleo es sinónimo de paro. Desempleado o parado es aquel trabajador que no tiene empleo. Por lo tanto, los desempleados o parados de un país son aquellos que tienen edad, capacidad y deseo de trabajar (población activa) pero carecen de un puesto de trabajo.” (DESEMPLEO de España. *In:* DATAMACRO. **Expansión**. [*S. l.*], 2020. Disponível em: https://datosmacro.expansion.com/paro/espana?dr=2020-10. Acesso em: 6 jan. 2021).

Figura 2 – Desemprego Espanha Outubro 2020



Paro España Octubre 2020

	Total	Hombres	Mujeres
Tasa de desempleo [+]	16,2%	14,5%	18,2%
Desempleo menores de 25 [+]	40,4%		
Diferencia desempleo hombres/mujeres [+]	3,7%		
Desempleo hombres menores de 25 años [+]	38,9%	42,2%	
Paro mayores de 24 años [+]	14,5%	12,6%	16,6%
< Paro 2020-09			

Fonte: Desempleo...[257]

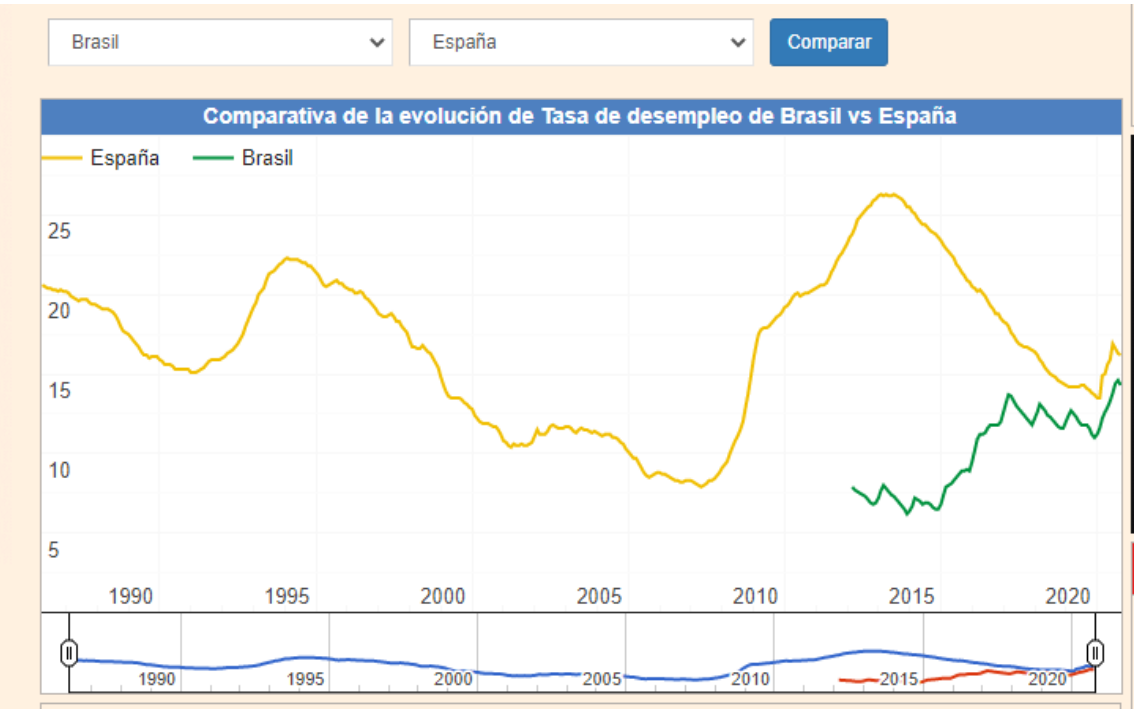
Ainda que não se possa considerar, isoladamente, a legislação trabalhista como sendo responsável pelo baixo desenvolvimento econômico que leva a índices altos de desemprego, observa-se que as alterações promovidas nas legislações trabalhistas de Brasil e Espanha resultaram em melhora na inclusão social e redução da taxa de desemprego. Contudo, esses efeitos levam o tempo de maturação necessária da legislação e não são imediatos. A reforma laboral espanhola ocorreu em 2012, sendo perceptível início da redução do desemprego após o ano de 2015. No Brasil, nem três anos possui a reforma legislativa laboral – com vigência a partir de novembro de 2017 – e a economia ainda é severamente prejudicada pela pandemia da Covid-19. De qualquer sorte, não transcorreu tempo suficiente da modernização legislativa a apurar-se sua efetividade na redução do desemprego, ainda que tenha promovido muita inclusão social ao criar figuras de contrato até então inexistentes e que retiraram trabalhadores da informalidade. O gráfico a seguir, demonstra a evolução histórica da taxa de desemprego de ambos os países[258]:

---

[257] DESEMPLEO de España. *In:* DATAMACRO. **Expansión**. [*S. l.*], 2020. Disponível em: https://datosmacro.expansion.com/paro/espana?dr=2020-10. Acesso em: 6 jan. 2021.

[258] Apenas disponível na pesquisa dados relativos ao desemprego no Brasil a partir de 2012, o que não impede a comparação que se propõe, pois foi neste ano que ocorreu a principal reforma laboral espanhola.

Figura 3 – Comparativo da evolução da taxa de desemprego do Brasil e da Espanha

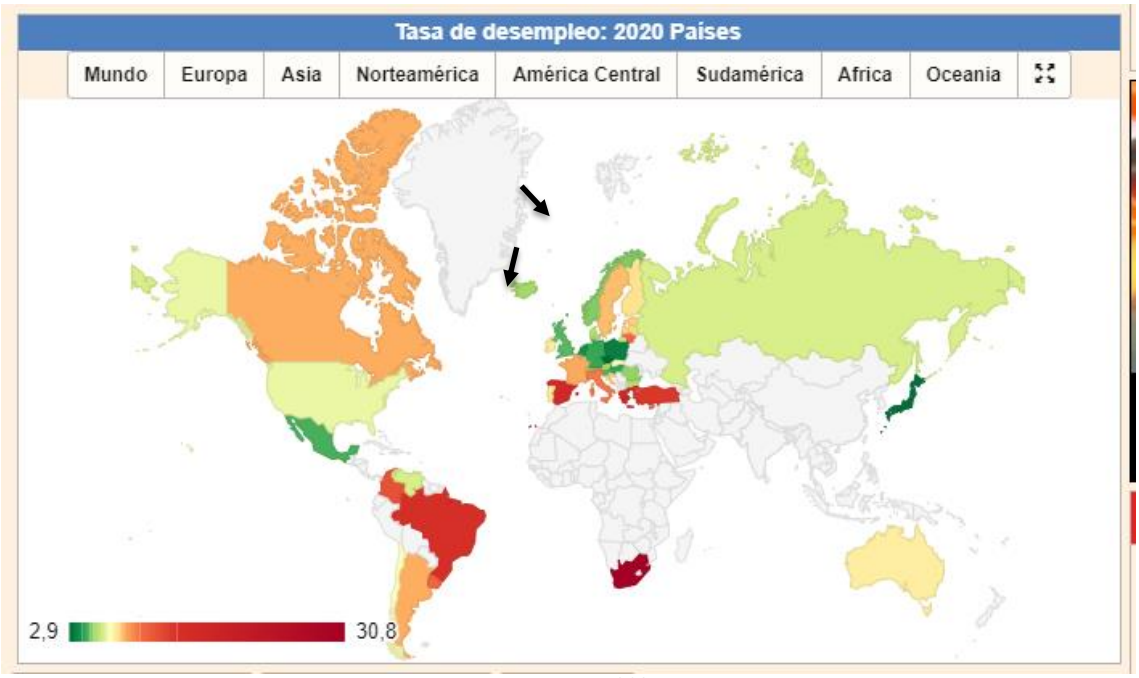


Fonte: Comparar...[259]

Ainda que não seja objeto deste estudo comparar as taxas de desemprego mundiais ao movimento reformista laboral, vale o registro de que Brasil e Espanha estão entre os países que possuem as maiores taxas de desemprego mundiais, mesmo após as reformas laborais implementadas em âmbito interno de cada país, chamando a atenção para a provável necessidade de medidas mais profundas, lastreadas na fraternidade. Os liberais norte americanos ostentam taxa de desemprego de 6,7%; México 4,7%; Japão 3,1%; Alemanha 4,5%; a Argentina, com seus 8,5% de desempregados, diante de todos os problemas econômicos que enfrenta, ostenta taxa menor. Isto para ficar em apenas alguns exemplos, observe-se o mapa abaixo:

[259] COMPARAR economía países: Brasil vs España. *In:* DATAMACRO. **Expansión**. [*S. l.*], 2020. Disponível em: https://datosmacro.expansion.com/paises/comparar/brasil/espana?sector=Tasa+de+desempleo&sc=XE09#tbl. Acesso em: 6 jan. 2020.

Figura 4 – Taxa de desemprego 2020



Fonte: Desempleo...[260]

É claro que problemas de ordem econômica não necessariamente relacionados com a políticas de inclusão laboral-social contribuem para as elevadas taxas. Não se pode deixar de considerar, também, que esses dados representam as taxas de desemprego do terceiro trimestre de 2020, ano que o setor econômico mundial foi severamente impactado pela pandemia da Covid-19. Contudo, para fins de comparação e considerando o aspecto histórico com uma avaliação não estanque dos dados apurados, percebe-se que o impacto tecnológico e a modificação econômico-produtiva destacados no primeiro capítulo possuem significativo impacto sobre os postos de trabalho.

Estudos mostram que no Brasil[261], estima-se que 56% das profissões serão automatizadas até 2026.[262] Na Espanha, 36% dos empregos tem alto risco de serem

---

[260] DESEMPLEO. *In:* DATAMACRO. **Expansión**. [*S. l.*], 2020. Disponível em: https://datosmacro.expansion.com/paro?anio=2020. Acesso em: 6 jan. 2020.

[261] Outros estudos indicam o percentual de 60% dos empregos em risco (probabilidade de automação superior a 70%). Nesse sentido, ver: LIMA, Y. *et al*. **O Futuro do Emprego no Brasil**: Estimando o Impacto da Automação. Rio de Janeiro: Laboratório do Futuro, 2019. Disponível em: http://labfuturo.cos.ufrj.br/wp-content/uploads/2019/11/O-Futuro-do-Emprego-no-Brasil-Laborat%C3%B3rio-do-Futuro.pdf. Acesso em: 6 jan. 2021.

[262] ALBUQUERQUE, Pedro Henrique Melo *et al*. **Na era das máquinas, o emprego é de quem?**: Estimação da probabilidade de automação de ocupações no Brasil. Brasília: IPEA, 2019. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/190329_td_2457.pdf. Acesso em: 6 jan. 2021.

automatizados, ao passo que na União Europeia estima-se em 47% os empregos com alto risco de se tornar obsoletos.[263] Dois consensos, no entanto, extraem-se das pesquisas: primeiro, que as tecnologias irão substituir algumas tarefas dos empregados, mas não inteiramente seus postos de trabalho; segundo, que o enfrentamento da revolução tecnológica requer um esforço conjunto de governos, empresários, educadores, sindicatos e organizações civis para compreender o impacto na relação de trabalho bem como a necessária adaptação na sociedade.[264,265]

A estrutura de proteção social laboral no Brasil decorre essencialmente da relação tradicional de emprego.[266]

> Considerando que o Brasil tem um sistema de proteção social baseado em relações tradicionais de emprego, o que já é um problema se considerarmos que mais da metade da força de trabalho do país consiste em trabalhadores

---

[263] DOMENECH VILARIÑO, Rafael *et al*. El Impacto del Cambio Tecnológico y el Futuro del Empleo. *In*: CASAS BAAMONDE, María Emilia; DE LA TORRE GARCÍA, Carlos (org.). **El futuro del trabajo en España**: impacto de las nuevas tendencias. Madrid: Wolters Kluwer, 2019. p. 48.

[264] "There are two areas of broad consensus. One is that automation technologies will replace certain tasks performed by workers as much, or more, than they replace entire jobs. Automation thus points toward the augmentation of work, potentially leading to greater job satisfaction, as well as to outright displacement. Humans will continue to play a role in designing or operating these systems, and it is expected that many activities will continue to require the distinct skills of humans. Work performed by people will be continuously rede ned, requiring the constant updating of skills. The other point of consensus is that seizing the opportunities and alleviating the strains that intelligent automation poses to economies require co-ordinated efforts by multiple stakeholders. Governments, businesses, educators, labour unions and civil society organisations all have roles to play in developing an understanding of what the impacts of automation are likely to be and to plan initiatives that will help their societies adapt. In many cases these will be policies developed and implemented by governments". (WHO is ready for the coming wave of automation? *In:* THE ECONOMIST. **Inteligence Unit**. London, c2018. Disponível em: https://www.automationreadiness.eiu.com/whitepaper. Acesso em: 6 jan. 2020).

[265] "De hecho vemos que los robots son capaces de llevar a cabo algunas tareas de uma forma inimaginable hace poco tempo, pero ello no siempre conlleva la substituición del trabajador encargado de las mismas, ya que su ocupación puede incorporar otras actividades que difícilmente pueden llevar a cabo las máquinas y em las que el trabajador se vuelve más productivo. Existen estúdios que teniendo em cuenta estas hipotesis alternativas concluyen que sólo el 10% de los empleos tendría um riesgo elevado de automatización (Arntz e al 2016)". DOMENECH VILARIÑO, Rafael *et al*. El Impacto del Cambio Tecnológico y el Futuro del Empleo. *In*: CASAS BAAMONDE, María Emilia; DE LA TORRE GARCÍA, Carlos (org.). **El futuro del trabajo en España**: impacto de las nuevas tendencias. Madrid: Wolters Kluwer, 2019. p. 48.

[266] Segundo apurou o IBGE, em outubro de 2020, a taxa de informalidade chegou a 37,4% da população ocupada. 9,5 milhões de pessoas trabalhavam no setor privado sem carteira assinada; 22,5 milhões de pessoas trabalhavam por conta própria. (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Indicarores IBGE**: pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua. [*S. l.*]: IBGE, 2020. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/3086/pnacm_2020_out.pdf. Acesso em: 6 jan. 2021; PNAD Contínua: taxa de desocupação é de 13,8% e taxa de subutilização é de 30,1% no trimestre encerrado em julho de 2020. Agência IBGE notícias, [Rio de Janeiro], 30 set. 2020. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/28998-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-13-8-e-taxa-de-subutilizacao-e-de-30-1-no-trimestre-encerrado-em-julho-de-2020. Acesso em: 6 jan. 2020).

> informais, o impacto da automação tende a agravar ainda mais essa situação.[267]

Robert reich, ex-Secretário do Trabalho dos EUA, reconheceu o crescimento acelerado das formas autônomas de trabalho deixando claro a necessidade de uma ressignificação do pacto laboral a partir da construção de uma nova forma de proteção para estas relações de trabalho,[268] não simplesmente alargando o conceito da relação empregatícia.[269]

Muitas empresas reservam os cargos de legítimos empregados para aquelas atividades que não podem ser terceirizadas, automatizadas ou realizadas por profissionais autônomos.[270] A gigante Google, nos Estados Unidos, já possui mais trabalhadores autônomos e independentes do que empregados registrados. Estes representam em torno de 102 mil empregados enquanto aqueles representam em torno de 121 mil trabalhadores. O uso de trabalhadores autônomos proporciona prestação de serviço altamente especializado com diminuição de custos e evitando-se a contratação de outras empresas para a realização da mesma tarefa com custo muito maior.[271] Neste mesmo sentido, Guy Ryder, Diretor Geral da OIT, manifestou-

---

[267] LIMA, Y. *et al*. **O Futuro do Emprego no Brasil**: Estimando o Impacto da Automação. Rio de Janeiro: Laboratório do Futuro, 2019. Disponível em: http://labfuturo.cos.ufrj.br/wp-content/uploads/2019/11/O-Futuro-do-Emprego-no-Brasil-Laborat%C3%B3rio-do-Futuro.pdf. Acesso em: 6 jan. 2021.

[268] "aquilo que muitos chamam de "precarização" do trabalho é, na verdade decorrência da evolução dos modelos de produção e de gestão, viabilizados pela revolução tecnológica. Não se trata de combater as novas formas de contratos de trabalho, mas de repensar e redesenhar as políticas públicas de proteção dos trabalhadores. E preciso se aprofundar no entendimento da interdependência das relações de trabalho em diferentes momentos da cadeia produtiva, para que se de conta de como as relações de trabalho da empresa mãe afetam as relações de trabalho das empresas ao longo da cadeia" (LEITE, Marcia de Paula. Organização do trabalho e da produção: reflexões sobre o futuro do mundo do trabalho. *In:* ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Futuro do Trabalho no Brasil**: Perspectivas e Diálogos Tripartites. [*S. l.*]: OIT, 2018. cap. 2, p. 33-37. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_626908.pdf. Acesso em: 6 jan. 2021).

[269] REICH, Robert. The gig is up: America's booming economy is build on hollow promises. **The Guardian**, Londres, 2 Jun. 2019. Disponível em: https://www.theguardian.com/commentisfree/2019/jun/02/gig-economy-us-trump-uber-california-robert-reich. Acesso em: 6 jan. 2020.

[270] "[...] talvez o maior desafio da quarta revolução industrial esteja na relação de trabalho. Isso porque vimos acompanhando, nos últimos anos, não só nos mais considerados países de primeiro mundo, como também em alguns países em desenvolvimento, uma queda muito acentuada da mão de obra em relação ao percentual do PIB. Com o avanço das inovações tecnológicas, as empresas se veem forçadas a trocar o trabalhador tradicional (contrato por prazo indeterminado) e inserir o capital humano intelectual, flexível e inovador". (KELLER, Werner. **Direito do Trabalho e Novas Tecnologias**. São Paulo: Almedina, 2020. p. 118).

[271] "For many companies, hiring full-time employees has become a last resort, reserved for tasks that cannot be automated or outsourced or handed to an independent contractor. [...] Google appears to be a leader in this field. Daisuke Wakabayashi of The Times reported this week that fewer than half of the people who work for the giant technology company are conventional full-time

se a respeito das relações de trabalho aduzindo que o trabalho atípico já é *standart* e em breve será majoritário.[272]

Ao largo da questão específica relativa às modificações dos paradigmas do trabalho e da estruturação econômica, ainda que não seja objeto deste estudo, não se pode deixar de considerar que os aspectos tributários orbitam o exercício da atividade econômica e o exercício da atividade laboral.

Calcula-se que negócios por trás de aplicativos e plataformas digitais, em geral, paguem muito menos impostos que os tradicionais, observada a taxa média de 8,5% em atividades nacionais a 10,15% em internacionais. No primeiro caso, comparadas com os 20,9% a 23,2%, respectivamente, nos modelos antigos de negócios.[273]

Especificamente quanto ao trabalho, a desconstrução das relações trabalhistas tradicionais, em que o trabalho se exercia na forma de emprego e sobre os pagos se descontava o imposto de renda na fonte e contribuição para a previdência social sobre os salários torna mais evidente o problema e a necessidade de discussão sobre o assunto para que não haja um incentivo perverso à informalidade ou sonegação de direitos. Ainda que sobre os valores pagos aos autônomos também seja devida contribuição social e imposto sobre a renda, a tributação serve de incentivo à reestruturação da atividade econômica, terceirização dos serviços e informalidade gerando impacto por reflexo na relação laboral.

A Constituição Federal estabeleceu como competência da União a arrecadação da contribuição social incidente sobre a folha de salários[274] representando 27% das

---

employees. Google has about 102,000 of those full-time employees and about 121,000 “TVCs,” a company term for temps, vendors and contract workers. The use of contract labor is neither new nor inherently objectionable. Allowing short-term contracts for discrete projects can serve the needs of companies and workers. There is also clear logic in hiring specialized businesses to provide cleaning services or workplace security, just as companies have long paid other companies to market products or to provide hotel rooms. The Times, like most large American companies, uses contractors, including freelance writers”. (GOOGLE Should Google the Definition of ‘Employee’. **The New York Times**, New York, 29 May. 2019. Disponível em https://www.nytimes.com/2019/05/29/opinion/google-contract-labor.html. Acesso em: 7 jan. 2021).

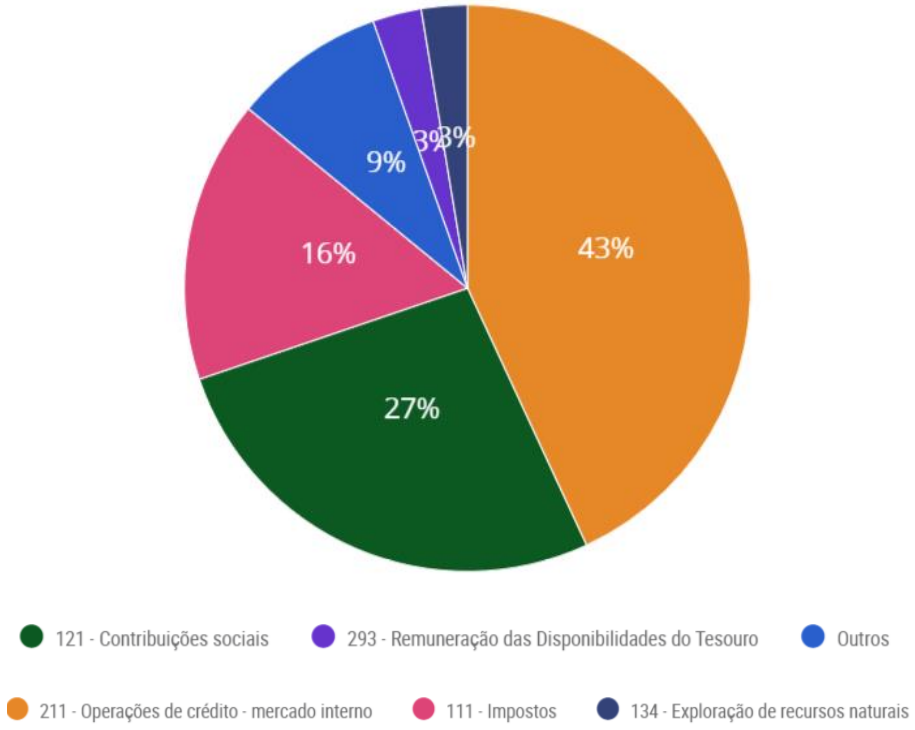
[272] VAN HAASTEREN, Fred. C. A. **Decent Flexibility**. Alphen: Workers Kluwer, 2017. p. 79.

[273] AFONSO, José Roberto; PORTO, Lais Khaled. Tributos sem futuro. **Conjura Econômica**, [*s. l.*], v. 9, p. 32-35, set. 2018. Disponível em: https://joserobertoafonso.com.br/tributos-sem-futuro-afonso-porto/. Acesso em: 18 jan. 2021.

[274] Constituição Federal, art. 195. A seguridade social será financiada por toda a sociedade, de forma direta e indireta, nos termos da lei, mediante recursos provenientes dos orçamentos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, e das seguintes contribuições sociais: I - do empregador, da empresa e da entidade a ela equiparada na forma da lei, incidentes sobre: a) a folha de salários e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, mesmo sem vínculo empregatício. (BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição Da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da

receitas da União em 2019 sendo 80% destinado a Previdência Social, conforme se observa das tabelas abaixo:

Figura 5 - Receitas da União Federal

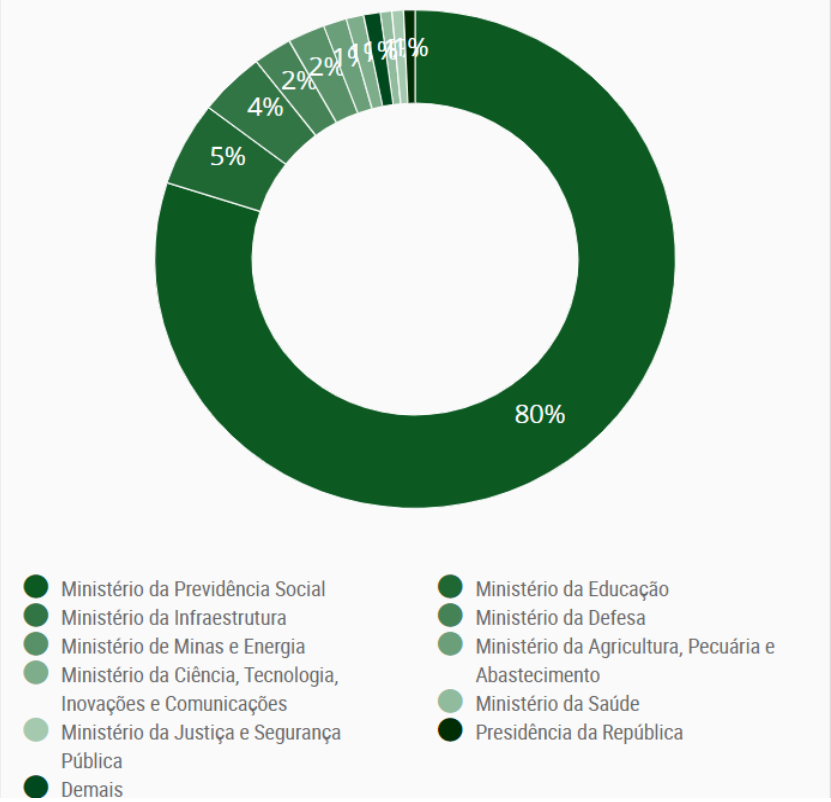


Fonte: Detalhamento...[275]

República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 mar. 2021).

[275] DETALHAMENTO da Receita Pública. *In:* BRASIL. **Portal da Transparência**. Brasília, DF, 2021. Disponível em: http://www.portaltransparencia.gov.br/receitas/consulta?de=2019&ate=2019&ordenarPor=ano&direcao=desc. Acesso em: 13 mar. 2021.

Figura 6 – Alocação das receitas da União



Fonte: Detalhamento...[276]

Além de todas as dificuldades inerentes à relação laboral, potencializadas pelo impacto da tecnologia, ainda há que se lutar contra a excessiva carga tributária incidente sobre a folha de pagamentos,[277] questão certamente avaliada pelo capital por ocasião da estruturação dos seus negócios e dos seus prestadores de serviços.

Diante deste contexto de altas taxas de desemprego, reorganização da estrutura e da organização dos meios de produção bem como da forma em que se dá a formalização da relação de trabalho, potencialmente impactado pela revolução

---

[276] DETALHAMENTO da Receita Pública. *In:* BRASIL. **Portal da Transparência**. Brasília, DF, 2021. Disponível em: http://www.portaltransparencia.gov.br/receitas/consulta?de=2019&ate=2019&ordenarPor=ano&direcao=desc. Acesso em: 13 mar. 2021.

[277] Ao que se sabe, já está em discussão, a eventual modificação no sistema tributário. Recentemente, o Ministro da Economia, Paulo Guedes disse que pretende “acabar com o imposto mais cruel que existe no Brasil, o imposto sobre folha de pagamento. Você tira da informalidade. Você tem, de um lado, o ganho de produtividade do trabalho, o emprego, o salário e contribuições para a Previdência. (Se) Está todo mundo empregado, todo mundo pode pagar". (GUEDES defendeu dar fim o fim dos encargos sobre a folha de pagamento de empregados. **Jornal do Comércio**, Porto Alegre, 22 nov. 2019. Disponível em: https://www.jornaldocomercio.com/_conteudo/economia/2019/11/713450-guedes-defendeu-dar-fim-o-fim-dos-encargos-sobre-a-folha-de-pagamento-de-empregados.html. Acesso em: 18 jan. 2021).

tecnológica, necessário se faz uma abordagem mais direta a respeito do desenvolvimento da tecnologia e os reflexos que isto poderá gerar no ambiente laboral a fim de preparar a avaliação dos movimentos reformistas da legislação laboral.

3.1 A REVOLUÇÃO TECNOLÓGICA E O IMPACTO NA ATIVIDADE LABORAL

Inserido no contexto de desalinhamento da sociedade laboral aos preceitos jurídicos da legislação trabalhista, também está inserido o desenvolvimento tecnológico, pois é também grande responsável pela modificação da relação laboral. Em razão disto, antes de serem analisados os movimentos reformistas da legislação no Brasil e na Espanha, inclusive para que se possa atestar ao final sua suficiência ou não frente às modernas relações de trabalho, imprescindível avaliar o impacto da revolução tecnológica na atividade laboral.

Além dos tradicionais impactos sociais, econômicos e políticos que tradicionalmente influenciam o curso das relações de trabalho, seja quanto às taxas de desemprego ou quanto à forma da prestação da atividade laboral, a tecnologia passa a influenciar de forma significativa as relações de trabalho.[278] Também influenciado pela tecnologia e pela globalização, o capitalismo do século XXI é leve, dinâmico e independente do trabalho[279] e dos seus exorbitantes custos.[280] Supera-se a era do capitalismo pesado, extremamente vinculado e engajado com o trabalho, de forma mútua e dependente.[281] Alinhado com os movimentos da globalização e do

---

[278] KELLER, Werner. **Direito do Trabalho e Novas Tecnologias**. São Paulo: Almedina, 2020. p. 103-104.

[279] "O trabalho foi libertado do Panóptico, mas, o que é mais importante, o capital se livrou do peso e dos custos exorbitantes de mantê-lo; o capital ficou livre da tarefa que o prendia e o forçava ao enfrentamento direto com os agentes explorados em nome da sua produção e engrandecimento. O trabalho sem corpo da era do *software* não mais amarra o capital: permite o capital ser extraterritorial, volátil e inconstante. A descorporificação do trabalho anuncia a ausência de peso do capital. Sua dependência mútua foi unilateralmente rompida: enquanto a capacidade do trabalho é, como antes, incompleta e irrealizável isoladamente, o inverso não mais se aplica. O capital viaja esperançoso, contando com breves e lucrativas aventuras e confiante em que não haverá escassez delas ou de parceiros com quem compartilhá-las". (BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**. Tradução Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Zahar, 2001. p. 154).

[280] BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**. Tradução Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Zahar, 2001. p. 154.

[281] "A modernidade sólida era, de fato, também o tempo do capitalismo pesado – do engajamento entre capital e trabalho fortificado pela *mutualidade de sua dependência.* Os trabalhadores dependiam do emprego para sua sobrevivência; o capital dependia de emprega-los para sua reprodução e crescimento". (BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**. Tradução Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Zahar, 2001. p. 182)

incremento tecnológico, sem prejuízo da alteração da condição sócio-política de parte dos trabalhadores, o capital não encontra mais fronteiras e se instala e produz em qualquer lugar do mundo, atento aos benefícios fiscais, tecnológicos e de mão-de-obra disponíveis.

Com isso, enfraquecem os laços definidores da relação de trabalho de outrora, em que os empregados iniciavam sua carreira e a terminavam em pouquíssimos empregos, geralmente com contratos longos, quiçá únicos.[282] A dinâmica do mercado laboral altera os interesses, de parte a parte, tornando as relações de trabalho mais frágeis, independentes e desengajadas.

> O emprego parece um acampamento que se visita por alguns dias e que se pode abandonar a qualquer momento se as vantagens oferecidas não se verificarem ou se forem consideradas insatisfatórias – e não com domicílio compartilhado onde nos inclinamos a ter trabalho e construir pacientemente regras aceitáveis de convivência. [...]
> A presente versão o "liquefeita", "fluida", dispersa, espalhada e desregulada da modernidade pode não implicar o divórcio e ruptura final da comunicação, mas anuncia o advento do capitalismo leve e flutuante, marcado pelo desengajamento e enfraquecimento dos laços que prendem o capital ao trabalho.[283]

Ao largo disso tudo e das crises econômicas que perpassam a sociedade, surgem novas e inovadoras tecnologias[284] que alteram o paradigma das relações laborais com possibilidade de substituição da mão-de-obra humana e, também com contínua e expressiva modificação da forma em que é prestado o trabalho. Para o Diretor Geral da OIT, Guy Ryder, "estamos enfrentando um desafio duplo: reparar os danos causados pela crise econômica e social mundial e criar empregos/trabalhos de qualidade para as dezenas de milhões de pessoas que entram no mercado de trabalho a cada ano."[285].

---

[282] "Com efeito, o paradigma tradicional da relação de trabalho, em que o empregado passava por dez anos ou mais em uma única empresa, é algo que ficou no passado com as inovações tecnológicas". (KELLER, Werner. **Direito do Trabalho e Novas Tecnologias**. São Paulo: Almedina, 2020. p. 138).

[283] BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**. Tradução Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Zahar, 2001. p. 187.

[284] "O que se vê na quarta revolução industrial, diferentemente das anteriores, é a célere propagação das inovações trazidas por ela, especialmente em comparação com a terceira revolução, que já utilizava da computação e da internet. A quarta revolução é muito mais complexa e integrada à tecnologia digital, às redes e aos *softwares*, transformando, portanto, a sociedade e a economia globais". (KELLER, Werner. **Direito do Trabalho e Novas Tecnologias**. São Paulo: Almedina, 2020. p. 115).

[285] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. OIT estima que desemprego global terá aumento de 3,4 milhões em 2017. *In:* ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho. [*S. l.*], 12 jan.

Não se pode deixar de considerar, ainda, que o impacto da tecnologia nas relações de trabalho decorre da alteração do paradigma da relação entre o homem e a máquina: no passado, o homem dirigia a máquina que ficava disponível como instrumento para a realização do trabalho; as máquinas de última geração, por outro lado, parecem ter subvertido essa relação, colocando os trabalhadores à sua disposição.[286]

> A nova economia mundial produziu ao longo dos anos e num ritmo assustadoramente veloz uma produção flexível e em localidades distintas provocando a desregulamentação das economias mundiais e a desestruturação dos contratos de trabalho tradicionais. A nova forma de organização empresarial impulsionada pelo uso da tecnologia e a velocidade da internet permitiram o surgimento de um outro modelo oriundo da crise do modelo empresarial tradicional, acirrando a competitividade entre as empresas e permitindo a formação de um verdadeiro exército de trabalhadores informais. Essa flexibilidade de relações mais crescente, que no âmbito da empresa física resulta numa brecha aberta entre a relação empregado-empregador, aprofundando-se a erosão das relações clássicas, num universo cada vez mais crescente de situações jurídicas multipartidas, formas atípicas contratuais, trabalho subordinado encoberto por relações autônomas, dependentes ou independentes.[287]

Torna-se, portanto, um grande desafio preparar os trabalhadores para o impacto das novas tecnologias no mercado de trabalho. Os avanços tecnológicos exigem um "sistema de gobernanza internacional de las plataformas digitales de trabajo que establezca y exija que las plataformas (y sus clientes) respeten ciertos derechos y protecciones mínimos."[288]

Neste sentido, em razão das dificuldades econômicas e sociais que estão permeando as relações de trabalho, a ONU (Organização das Nações Unidas) aprovou a agenda 2030[289] "para el desarrollo sostenible coloca en su centro a las

---

2017. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_541363/lang--pt/index.htm. Acesso em: 16 jan. 2021.

[286] LUDOVICO, Giuseppe. Novas Tecnologias e Saúde e Segurança do Trabalhador. *In:* LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Tereza (coord.). **Novas Tecnologias, Plataformas Digitais e Direito do Trabalho**. São Paulo: Thompson Reuters Brasil, 2020. p. 81.

[287] NAHAS, Thereza Christina. Qualificação do Vínculo e Subordinação. *In:* LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Tereza. (coord.). **Novas Tecnologias, Plataformas Digitais e Direito do Trabalho**. São Paulo: Thompson Reuters Brasil, 2020. p. 326.

[288] ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Trabajar para un futuro más prometedor**. Ginebra: OIT, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf. Acesso em: 16 jan. 2021. p. 46.

[289] "Ao adotarem o documento "Transformando o Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável" (A/70/L.1), os países comprometeram-se a tomar medidas ousadas e transformadoras para promover o desenvolvimento sustentável nos próximos 15 anos sem deixar ninguém para trás. A Agenda 2030 é um plano de ação para as pessoas, o planeta e a prosperidade, que busca fortalecer a paz universal. O plano indica 17 Objetivos de

personas y el planeta y proporciona a la comunidad internacional el ímpetu que necesita para trabajar unida a fin de abordar los enormes desafíos que enfrenta la humanidad, incluyendo los relacionados con el mundo del trabajo."[290]

> Las transformaciones que están modificando el mundo del trabajo exigen apuntalar los esfurzos para oferecer una protección adecuada a todos los trabajadores. Bajo esta premisa, la Declaración exhorta a los todos los países membros de la OIT a tomar las medidas necesarias para que todos los trabajadores, inclusive los de la economía informarl, aquellos que trabajan em la economía de plataformas y quienes lo hacen em la cadenas mundiales de suministro, entre otros, puedam disfrutar de uma protección adecuada de conformidad com el Programa de Trabajo Decente, que incorpore: el respeto de sus derechos fundamentales; um salario mínimo adecuado; límites máximos al tiempo de trabajo; y la seguridad y salud en el trabajo.[291]

Isto porque, a conexão das novas tecnologias com o Direito do Trabalho está potencialmente ligada às transformações sociais[292] que se seguiram ao desenvolvimento tecnológico da revolução industrial[293]. A evolução tecnológica, como era de se esperar e já ocorreu nas revoluções industriais anteriores, substitui a mão-de-obra humana na medida em que automatiza tarefas antes executadas por

---

Desenvolvimento Sustentável, os ODS, e 169 metas, para erradicar a pobreza e promover vida digna para todos, dentro dos limites do planeta. São objetivos e metas claras, para que todos os países adotem de acordo com suas próprias prioridades e atuem no espírito de uma parceria global que orienta as escolhas necessárias para melhorar a vida das pessoas, agora e no futuro". A AGENDA 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. *In:* PLATAFORMA agenda 2030. [*S. l*], [2021]. Disponível em: http://www.agenda2030.org.br/sobre/. Acesso em: 10 jan. 2021. O objetivo 8 trata de "Trabalho Decente e Crescimento Econômico - Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos" OS DEZESSETE objetivos de Desenvolvimento Sustentável. *In:* PLATAFORMA agenda 2030. [*S. l*], [2021]. Disponível em: http://www.agenda2030.org.br/ods/8/. Acesso em: 10 jan. 2021.

[290] ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Trabajo decente y la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible**. Ginebra: OIT, [2021]. Disponível em: https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/lang--es/index.htm. Acesso em: 8 jan. 2021.

[291] CASAS BAAMONDE, María Emilia; DE LA TORRE GARCÍA, Carlos (org.). **El futuro del trabajo en España**: impacto de las nuevas tendencias. Madrid: Wolters Kluwer, 2019. p. 32-33.

[292] "Para Touraine la globalización supone la transformación del tempo, del espacio y de la forma em que nos relacionamos, pues, a medida que vamos reestructurando nuestras identidades, reestructuramos también las comunidades sociales y las economias de las que formamos parte. Es por ello que la globalización no solo tiene que ver com lo que hay ahí fuera, es también um fenómeno de aqui dentro que presiona lateralmente y hacia abajo afectando a los aspectos más íntimos y personales del individuo (Touraine, 2002: 24-25)" (BERICAT ALASTUEY, Carmen. **La transformación de las relaciones laborales**: fundamentos teóricos de un proceso de cambio. Zaragosa: Prensas de la Universidade de Zaragosa, 2019. p. 94).

[293] LUDOVICO, Giuseppe. Novas Tecnologias e Saúde e Segurança do Trabalhador. *In:* LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Tereza (coord.). **Novas Tecnologias, Plataformas Digitais e Direito do Trabalho**. São Paulo: Thompson Reuters Brasil, 2020. p. 77.

trabalhadores. O grande diferencial desta revolução é o grande conjunto de rotinas que são atingidas pela automatização, abarcando aspectos manuais e cognitivos.[294]

> Estamos ante un concepto realmente complejo, ya que el futuro del trabajo es un tema muy amplio con profundas implicaciones para la organización del trabajo y de la relación laboral, desde diversos puntos de vista: sociológico demográfico, cultural, económico y, por supuesto, jurídico. Además, afecta a múltiples sujetos, por no decir a todos, como los trabajadores, las empresas, los sindicatos, las organizaciones empresariales, los responsables políticos e incluso a la propia sociedad.[295]

Shaiala Marques[296] bem destaca que o processo de produção, administração e distribuição passa por uma reviravolta, alterando o próprio conceito da relação laboral a partir na nova configuração de relação jurídica e deixando de ser direito ao trabalho e transformando-se em direito para o trabalho.

O impacto das inovações na era digital[297] é indiscutível desde a substituição de postos de trabalho pela automação e pela inteligência artificial até pelo exercício de trabalho por intermédio de plataformas digitais,[298] culminando transformar profundamente os paradigmas das relações laborais,[299] inclusive sobre os quais foi

---

[294] DOMENECH VILARIÑO, Rafael *et al*. El Impacto del Cambio Tecnológico y el Futuro del Empleo. *In*: CASAS BAAMONDE, María Emilia; DE LA TORRE GARCÍA, Carlos (org.). **El futuro del trabajo en España**: impacto de las nuevas tendencias. Madrid: Wolters Kluwer, 2019. p. 46.

[295] GARCÍA VIÑA, Jordi. ¿Como Puede ser el Trabajo en el Futuro Próximo? *In*: CASAS BAAMONDE, María Emilia; DE LA TORRE GARCÍA, Carlos (org.). **El futuro del trabajo en España**: impacto de las nuevas tendencias. Madrid: Wolters Kluwer, 2019. p. 112.

[296] MARQUES, Shaiala Ribeiro de Castro Araujo. **Tecnologias e (nova) existência humana**: Reflexões sobre os direitos fundamentais ao lazer e ao trabalho e suas repercussões nos danos existenciais. 2017. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2017. p. 41-42.

[297] "Com o avanço tecnológico, tudo que é digital cresce de forma mais acelerada e barata do que nos negócios tradicionais. A tecnologia não é o único alicerce da transformação. Existe outra arena que se desenvolveu de forma extraordinária nos últimos anos a revolução da comunicação ou, de modo mais específico, a revolução causada pela internet." (MAGALDI, Sandro; SALIBI NETO, José. **Gestão do Amanhã**: tudo o que você precisa saber sobre gestão, inovação e liderança para vencer na 4º revolução industrial. 2. ed. São Paulo: Gente, 2018. p. 74).

[298] Outras questões poderiam ser avaliadas. Por exemplo, o uso de chips para controle de empregados ou a utilização de AI para recrutamento e seleção.

[299] "Essa revolução é poderosa, pois não transforma apenas as coisas. Ela está modificando a forma como indivíduos vivem, trabalham e se relacionam uns com os outros. Ela está alterando a vida tal como nos habituamos e conhecemos." (MAGALDI, Sandro; SALIBI NETO, José. **Gestão do Amanhã**: tudo o que você precisa saber sobre gestão, inovação e liderança para vencer na 4º revolução industrial. 2. ed. São Paulo: Gente, 2018. p. 15).

construído o edifício normativo da legislação laboral, carecendo proteção específica e suficiente, social e securitária, para as novas formas de trabalho.[300] [301]

> Não é novidade o avanço de novas tecnologias, pois, como visto, a evolução histórica é capaz de proporcionar, ao homem, o entendimento de que os avanços impõem mudanças das organizações e sociedades, proporcionando uma divergência entre o trabalho e o ser humano, que serão capazes de influenciar novas restruturações.[302]

Estas novas reestruturações decorrentes das revoluções industriais são historicamente custosas, no curto e médio prazo. Toda e qualquer mudança implementada no meio produtivo envolve um processo de destruição criativa com fechamento de empresas e supressão de atividades de trabalhadores que são substituídas por novas oportunidades adequadas ao momento histórico em que apresentadas.[303] É dizer-se, haverá uma significativa redução dos atuais postos de trabalho em detrimento de outros gerados e adaptados para as novas tecnologias, mas não necessariamente em quantidade suficiente, o que ainda não é consenso nos estudos científicos.[304]

> Com efeito, a única certeza que já se tem é que haverá uma brusca transformação na natureza da relação de trabalho, por conta das novas tecnologias. Contudo, a grande incerteza é se haverá ou não u aumento do número de desempregados pela utilização da automação em todos os níveis conhecidos, ainda a se conhecer, e, se sim, em quanto tempo essa transformação será impactante na sociedade do século XXI. [...]
> O que se pode antecipar é que toda e qualquer inovação tecnológica pode, ao mesmo tempo, aniquilar determinados tipos de trabalho e criar novas oportunidades de trabalho dentro do próprio empregador, sendo capaz de

---

[300] Em razão das grandes mudanças no mundo do trabalho, a OIT lançou uma iniciativa no seu centenário relativa ao futuro do trabalho propondo quatro diálogos: i) trabalho e sociedade; ii) trabalho digno para todos; iii) a organização do trabalho e da produção; e, iv) regulamentação do trabalho. Vide: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **O futuro do trabalho**: iniciativa do centenário. [*S. l.*], [2021]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_682690.pdf. Acesso em: 11 jan. 2021.

[301] Ainda sobre a declaração do centenário da OIT, vide: CASAS BAAMONDE, María Emilia; DE LA TORRE GARCÍA, Carlos (org.). **El futuro del trabajo en España**: impacto de las nuevas tendencias. Madrid: Wolters Kluwer, 2019. p. 29: “Em este escenario, irrumpen potentes vectores de cambio que están transformando las formas de producir, de trabajar y de consumir, configurando todo um cambio de época. La revolución tecnológica, caracterizada por la digitalización y la inteligencia artificial em um mundo globalizado, no es uma revolución industrial más: es mucho más rápida y disruptiva com mayores efectos em la reconfiguración de la organización de la producción y el trabajo”.

[302] PAPPEN, Roberta; ENGELMANN, Wilson. **A Quarta Revolução Industrial (Des) Emprego?**. Curitiba: Appris, 2020. p. 63.

[303] DOMENECH VILARIÑO, Rafael *et al*. El Impacto del Cambio Tecnológico y el Futuro del Empleo. *In*: CASAS BAAMONDE, María Emilia; DE LA TORRE GARCÍA, Carlos (org.). **El futuro del trabajo en España**: impacto de las nuevas tendencias. Madrid: Wolters Kluwer, 2019. p. 42.

[304] KELLER, Werner. **Direito do Trabalho e Novas Tecnologias**. São Paulo: Almedina, 2020. p. 107.

> gerar, também, novos empregados e até mesmo em outras localidades algo já visto nas revoluções industriais anteriores. Evidentemente, esse fato ocorrerá com maior profusão nessa revolução tecnológica sem precedentes.

A revolução tecnológica é distinta das demais devido à sua velocidade, amplitude e profundidade,[305] podendo em "breve excluir bilhões de humanos do mercado de trabalho e criar uma nova e enorme classe sem utilidade, levando a convulsões sociais e políticas com as quais nenhuma ideologia existente está preparada para lidar."[306]

Sem prejuízo de algumas evidências que demonstram o impacto das tecnologias nas relações de trabalho, especialmente relacionados à alta taxa de desemprego, alguns estudos indicam que o desenvolvimento tecnológico aumenta a produtividade e os salários, reduzindo o custo de produção – consequentemente os preços ao consumidor – sem que tenham verificado impacto direto nos postos de trabalho, ainda que as horas trabalhadas dos empregados de menor qualificação profissional tenham sido reduzidas.[307] Ao analisar cenários mais específicos, próximos a áreas urbanas e centros industriais, a robotização possui maior impacto sobre os postos de trabalho e sobre os ganhos dos trabalhadores, especialmente os que não possuem nível universitário, podendo reduzir a taxa de emprego em 0,18 a 0,34 pontos percentuais e a remuneração entre 0,25 e 0,50 pontos percentuais.[308]

"O uso das tecnologias permitiu ao homem trabalhar mais e mais rápido."[309] Com isso, a produção e o desenvolvimento da economia tornam-se menos onerosos aos trabalhadores e aos empregadores.[310] Os primeiros, terão a execução de seu

---

[305] SCHWAB, Klaus. **Aplicando a quarta revolução industrial**. Traduzido por Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2018.

[306] HARARI, Yuval Noah. **Vinte e uma lições para o século 21**. Tradução de Paulo Geiger. São Paulo: Companhia das Letras, 2018. p. 38-39.

[307] As nanotecnologias cada vez mais surgem como uma alternativa para o aumento da produtividade e do lucro" (GÓES, Maurício; ENGELMANN, Wilson. **Direito das Nanotecnologias e o Meio Ambiente do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015. p. 121).

[308] DOMENECH VILARIÑO, Rafael *et al*. El Impacto del Cambio Tecnológico y el Futuro del Empleo. *In*: CASAS BAAMONDE, María Emilia; DE LA TORRE GARCÍA, Carlos (org.). **El futuro del trabajo en España**: impacto de las nuevas tendencias. Madrid: Wolters Kluwer, 2019. p. 43.

[309] FINCATO, Denise. Trabalho e tecnologia: reflexões. *In*: FINCATO, Denise; MATTE, Maurício; GUIMARÃES, Cíntia (org.). **Direito e tecnologia**: reflexões sociojurídicas. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2014. p. 9-17.

[310] "A medida que la tecnología va cambiando, también lo hace la estrutura de la sociedad a través de la transformación que experimentan las clases trabajadoras al enfrentarse a su trabajo. La nueva tecnología, al requerir de um menor esfuerzo físico y reportar un mayor prestigio, habría logrado modificar tanto la posición como la actitud de los trabajadores ant su trabajo." (BERICAT ALASTUEY, Carmen. **La transformación de las relaciones laborales**: fundamentos teóricos de un proceso de cambio. Zaragosa: Prensas de la Universidade de Zaragosa, 2019. p. 49).

trabalho facilitada pelo aparato tecnológico; os segundos, levarão menos tempo para atingir resultados econômicos maiores.

Ainda que facilite a atividade do trabalhador ao exigir menos esforço físico e/ou mental para a execução de suas atividades laborais e proporcione menos tempo e despesa para que os empregadores gerem resultados financeiros maiores, o desenvolvimento tecnológico impacta negativamente na quantidade de vagas de trabalho. Ao passo que temos cada vez mais pessoas buscando empregos, são necessários cada vez menos trabalhadores (ou menos horas de trabalho humano) para manter ou aumentar a produção.

> Nuestra producción (PIB per cápita) ha crecido un 34% en los últimos 20 años mientras que las horas trabajadas sólo han aumentado un 11%. En terminos globales, esa mayor eficiencia podría implicar desempleo porque cada año necesitamos menos horas de trabajo para producir los mismos bienes y servicios que el año anterior. O, dicho en otros términos, crear empleo requiere altas tasas de crecimiento económico porque hace falta que la producción aumente un 3% para que las horas trabajadas se eleven un 1%.[311] [312]

A compreensão que resulta a partir da avaliação dos aspectos econômico-laborais que permeiam o desenvolvimento tecnológico é que indivíduos[313] e organizações compartilhem o uso de um bem/ativo físico (tecnológico) para prestar um serviço ou desenvolver um produto com um nível de eficiência que, até então, era muito mais baixo ou talvez impossível.[314] Decorre desta revolução tecnológica[315] a possibilidade de gerar muito mais riqueza com muito menos trabalhadores, sendo a

---

311 GARCÍA-CESTO ROMERO, Miguel. Cinco Retos Socio-Demográficos para el Trabajo del Futuro. *In*: CASAS BAAMONDE, María Emilia; DE LA TORRE GARCÍA, Carlos. (org.). **El futuro del trabajo en España**: impacto de las nuevas tendencias. Madrid: Wolters Kluwer, 2019. p. 65.

312 Os dados mencionados referem-se a Espanha.

313 "A evolução tecnológica, neste aspecto da substituição da mão de obra, certamente enfraquece a classe trabalhadora na sua luta por melhores condições de trabalho, diante do fenômeno do aumento da mão de obra excedente, gerando também sofrimentos de ordem pessoal daqueles que são excluídos do processo produtivo, e é exatamente na perspectiva desse "benefício" que o investimento em tecnologia é pensado pelo capitalista, visando auferir mais produtos com menor custo, mas esse benefício causa também, por consequência da aceleração do processo de acumulação, uma desorganização estrutural do modo de produção capitalista e do próprio modelo de sociedade que lhe é consequente". (SOUTO MAIOR, Jorge Luis. Impactos da Tecnologia no Mundo do Trabalho, no Direito e na vida do Juiz. *In:* LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 44 -45).

314 SCHWAB, Klaus. **Aplicando a quarta revolução industrial**. Traduzido por Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2018. p. 146.

315 SCHWAB, Klaus. **Aplicando a quarta revolução industrial**. Traduzido por Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2018. p. 13, defende a distinção da quarta revolução industrial em razão da sua velocidade, amplitude, profundidade e impacto sistêmico.

essência da sua diferenciação a possibilidade de interação entre aspectos físicos, digitais e tecnológicos.[316] Daí dizer que que a sociedade industrial passou a ter nova roupagem, como novas tecnologias,[317] tornando-se uma força propulsora nos aspectos culturais,[318] políticos e econômicos.[319]

A biotecnologia também passa por significativa evolução neste contexto da revolução tecnológica.[320] A tecnologia passaria a ser uma prolongação do corpo das pessoas.[321] Por definição, serve para desenvolver e manipular seres vivos para uso e ganho humano.[322]

Neste contexto, é utilizada para aprimoramento das condições humanas da prestação da atividade laboral,[323] tanto no aspecto físico, relacionadas a agilidade, resistência, força, quanto no aspecto psíquico, relativos à capacidade mental, percepção, tomada de decisões memória ou imaginação[324], por intermédio de medicamentos, manipulação de células-tronco, aplicações aquáticas, agricultura ou

---

316 SCHWAB, Klaus. **Aplicando a quarta revolução industrial**. Traduzido por Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2018. p. 16-18.

317 "as tecnologias de fabricação digital podem interagir com o mundo biológico" (SCHWAB, Klaus. **Aplicando a quarta revolução industrial**. Traduzido por Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2018. p. 19)

318 Corroborando tal significado, a Nokia realizou estudo que demonstra que os americanos checam seus smartphones mais que cento e cinquenta vezes por dia, ou seja, uma vez a cada seis minutos e meio. (COLBERT, Amy; YEE, Nick; GEORGE, Gerry. The Digital Workforce and the Workplace of the Futurer. **Academy of Management Journal**, [*s. l.*], v. 59, n. 3, p. 731-739, 2016. p. 1).

319 SAKO, Emília Simeão Albino. **Trabalho e novas tecnologias**: direitos on-line, ou direitos de 4ª geração. São Paulo: LTr, 2014. p. 21.

320 "Así, la tecnología aplicada al cuerpo humano puede ser reparadora pero también puede ser de mejora, de ampliación y perfeccionamiento de capacidades o habilidades humanas ya tenga finalidad médica o no". (NAVARRO, Susana Navas; CLAVIJO, Sandra Camacho. **El Ciborg Humano**. Granada: Editorial Comares, 2018. p. 3).

321 MCLUHAN, Marshall. **Os meios de comunicação como extensões do homem**. São Paulo: Cultrix, 2007. p. 60.

322 "puede definirse la mejora o perfeccionamiento del ser humano como cualquier modificación tendente a mejorar las habilidades o capacidades del individuo a partir de intervenciones en el cuerpo humano basadas en la ciencia o en la tecnologia". (NAVARRO, Susana Navas; CLAVIJO, Sandra Camacho. **El Ciborg Humano**. Granada: Editorial Comares, 2018. p. 4).

323 "A medida que vaya evolucionando la tecnologia es esperable que se aplica a la mejora de la fisiología humana, de su anatomía, o de su estructura cognitiva. De ello resulta que se podría hablar de una continuidad partiendo del hombre, luego vendría el hombre biónico, en tercer término, el ciborg, luego el androide, el robot, el software bot y la máquina más inteligente que el propio ser humano". (NAVARRO, Susana Navas; CLAVIJO, Sandra Camacho. **El Ciborg Humano**. Granada: Editorial Comares, 2018. p. 4).

324 NAVARRO, Susana Navas; CLAVIJO, Sandra Camacho. **El Ciborg Humano**. Granada: Editorial Comares, 2018. p. 4.

indústria. Quanto mais os aparatos físico e cognitivo são exercitados, melhor eles funcionam.[325]

O desenvolvimento biotecnológico possui reflexos nas relações de trabalho na medida em que são utilizados para o exercício da atividade laboral[326]. A título ilustrativo, registra-se que já encontram disponíveis no mercado lentes de contato inteligentes[327] que dão zoom num piscar de olhos,[328] pulseira inteligente que promete fazer braço funcionar como tela de celular,[329] celulares que poderão ser implantados no corpo humano a partir de 2023,[330] óculos de leitura conectados à internet,[331] chips

---

[325] "[...] el perfeccionamiento humano por medio del conocimiento, se desdobla en dos tendencias divergentes: una transcendente y continua el ideal medieval de realizar el orden temporal con sentido de eternidad, individual y colectivamente, esto es, que espera alcanzar el propio crecimiento perfecto con la contempación ultraterrena de Dios, así como divisa en la historia un plan providencial; y otra inmanente, que se funda en la dignidad de un hombre cuya libertad está autodeterminada y que se considera un fin en sí mismo" (AYUSO, Miguel. **Transhumanismo o posthumanidad?**: La política y el derecho después del humanismo. Madrid: Marcial Pons, 2019. p. 25).

[326] Não é o foco do presente estudo discutir acerca dos eventuais impactos na saúde do trabalhador pelo uso de biotecnologia. Neste sentido: "Ocorre que as novas tecnologias não só produzem efeitos benefícios ao homem e reflexos na economia global, mas, também, geram efeitos nocivos direta e indiretamente na vida das pessoas". (GÓES, Maurício; ENGELMANN, Wilson. **Direito das Nanotecnologias e o Meio Ambiente do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015. p. 117) e "Identificar os efeitos do invisível. É isso que representa o estudo das nanotecnologias..." (GÓES, Maurício; ENGELMANN, Wilson. **Direito das Nanotecnologias e o Meio Ambiente do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015. p. 117)

[327] "A visão humana tem limites no seu raio de visualização e, em decorrência disso, são desenvolvidos equipamentos que permitam auxiliar a visão, a fim de serem atingidos espaços existentes, mas inacessíveis ao sentido visual das pessoas. (ENGELMANN, Wilson. **O biopoder e as nanotecnologias**: dos direitos humanos aos direitos da personalidade no código civil de 2002. São Leopoldo: Unisinos, 2012. p. 1).

[328] XIMENES, Larissa. Cientistas desenvolvem lentes de contato inteligentes que dão zoom com piscar de olhos. **Showmetech**, São Paulo, 29 jul. 2019. Disponível em: https://www.showmetech.com.br/lentes-de-contato-zoom-com-piscar-de-olhos/. Acesso em: 10 mar. 2021.

[329] FERREIRA, Tiago. O futuro já começou: em 2017, protótipos de carros voadores devem ser testados. **Vix**, [*s. l.*], [2017]. Disponível em: https://www.vix.com/pt/tecnologia/541684/o-futuro-ja-comecou-em-2017-prototipos-de-carros-voadores-devem-ser-testados?utm_source=next_article. Acesso em: 18 jan. 2021.

[330] GUILHERME, Paulo. Teremos celulares implantados até 2023, preveem especialistas. **Techmundo**, [*s. l.*], 20 jan. 2016. Disponível em: https://www.tecmundo.com.br/futuro/94297-teremos-celulares-implantados-2023-preveem-especialistas.htm. Acesso em: 18 jan. 2021.

[331] DEZ tecnologias que estarão disponíveis até 2025. **Galileu**, São Paulo, 22 fev. 2016. Disponível em: https://revistagalileu.globo.com/Caminhos-para-o-futuro/Desenvolvimento/noticia/2016/02/10-tecnologias-que-estarao-disponiveis-ate-2025.html. Acesso em: 18 jan. 2021.

cerebrais que tornam as pessoas mais inteligentes,[332] empresas que implantam chips para substituir crachás, chaves e controle de horário.[333]

Nesse passo, embora imprevisível, seja no aspecto técnico como na repercussão financeira, a tecnologia demandará adaptação em cada meio ambiente laboral, com a correspondente regulação, a fim de permitir um desenvolvimento sustentável e sólido, contemplando as necessidades da economia que terá novas formas de produção de riqueza e moeda de troca, inclusive preparando o trabalhador para as novas vagas de trabalho e para a proteção da sua saúde no ambiente laboral. "El reto no es detener el desarrollo tecnológico, sino gestionar la transformación digital estimulando el crecimiento y reduciendo al mismo tempo la desigualdade y la tasa de desempleo."[334]

Altera-se, também, em decorrência de toda essa quebra de paradigma das relações laborais, o modelo de gestão das organizações empresariais tornando muito mais autônoma a prestação laboral[335], mesmo por parte dos típicos empregados, subordinados, impondo-lhes a necessidade de assumir riscos e tomar posições na gestão empresarial na parte do processo produtivo em que inseridos afastando-se a rotina inerente aos processos manuais e repetitivos que são transferidos para a automação, questão que está também intrinsecamente ligada à crise da subordinação. "El rechazo a la rutina burocrática y la búsqueda de la flexibilidad no han creado condiciones de liberación, sino nuevas esctructuras de poder y control, todo un nuevo sistema por el que las organizaciones lograrán reconvertir."[336]

---

[332] CHIPS cerebrais que nos tornam mais inteligentes já são realidade. **Gazeta do Povo**, Curitiba, 20 ago. 2016. Disponível em: https://www.gazetadopovo.com.br/economia/inteligencia-artificial/chips-cerebrais-que-nos-tornam-mais-inteligentes-ja-sao-realidade-47n592tcgrou4xiyzxa041d92/. Acesso em: 18 jan. 2021.

[333] IMPLANTES de chips em funcionários de empresas serão realidade no Brasil. **Canal Tech**, [*s. l.*], 28 ago. 2017. Disponível em: https://canaltech.com.br/inovacao/implantes-de-chips-em-funcionarios-de-empresas-serao-realidade-no-brasil-99636. Acesso em: 18 jan. 2021.

[334] DOMENECH VILARIÑO, Rafael *et al*. El Impacto del Cambio Tecnológico y el Futuro del Empleo. *In*: CASAS BAAMONDE, María Emilia; DE LA TORRE GARCÍA, Carlos (org.). **El futuro del trabajo en España**: impacto de las nuevas tendencias. Madrid: Wolters Kluwer, 2019. p. 47.

[335] "Com respecto a la carrera laboral, Sennet considera que se há convertido en un 'laberinto de puestos de trabajo fragmentarios'". (BERICAT ALASTUEY, Carmen. **La transformación de las relaciones laborales**: fundamentos teóricos de un proceso de cambio. Zaragosa: Prensas de la Universidade de Zaragosa, 2019. p. 163).

[336] BERICAT ALASTUEY, Carmen. **La transformación de las relaciones laborales**: fundamentos teóricos de un proceso de cambio. Zaragosa: Prensas de la Universidade de Zaragosa, 2019. p. 161.

Resulta que mesmo os trabalhadores tipicamente empregados, sujeitos à proteção da legislação tradicional laboral, encontram maior autonomia e independência na prestação do seu trabalho, sendo causa e efeito da crise da subordinação jurídica.

Outrora, os empregados exerciam as atividades que lhes eram demandadas pelos patrões na forma e no modo, observada a técnica exigida pelo empregador. Atualmente, a capacidade técnica e o desenvolvimento da prestação do trabalho são dotadas de maior autonomia, inclusive como decorrência da revolução tecnológica que possibilitou a inexistência de fronteiras ao ambiente laboral pela interconexão que possibilita o exercício da atividade laboral para além do alcance dos olhos do empregador.[337] "Precisamente, la tecnología, junto con esta nueva forma de consumir, han generado, además, una nueva forma de trabajar más flexible y bajo demanda, que se ha ido extendiendo con el tempo y a diversos sectores"[338].

O desafio é muito maior do que convergir os interesses do desenvolvimento tecnológico com a sustentabilidade econômica e a empregabilidade/trabalhabilidade da força produtiva.[339] Além desse gigante desafio, há que se considerar também que a atual e nova força de trabalho alterou substancialmente sua forma de se relacionar com seus empregadores. "A nova geração, mais do que apenas sucesso econômico,

---

[337] "[...] a grande maioria dos trabalhadores é composta de empregados, profissionais liberais, gerentes, dirigentes, knowlege workers cuja produção intelectual nada tem a ver com a quantidade de horas passadas no escritório ou com o decrépito e desencorajador ritual dos cartões pode ponto e das portas e cancelas militarmente guardadas. O servente pedreiro descrito por Marx parava completamente o trabalho assim que soava a sirene e ia embora, procurando não pensar mais no serviço até o dia seguinte. De um lado da cancela estava o trabalho; do outro lado, o tempo livre, tanto mais livre quanto ais forçado era o trabalho. O 'colarinho branco' da empresa pós-industrial – o projetista, o publicitário, o gerente, o programador, o jornalista – emprenhado em funções sobretudo cerebrais, leva consigo preocupações do escritório, mesmo fora da empresa, até no sono, no amor e no divertimento. Falar de horário, no seu caso, é um contra-senso, porque seu cérebro trabalha *full time.* (…) é difícil die ronde começa o divertimento e onde termina o trabalho, uma vez que sua ataividade criativa dissipa qualquer barreira entre estudo, trabalho e tempo livre*".* (DE MASI, Domenico. **O Futuro do Trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. 10. ed. Rio de Janeiro: José Olimpio, 2010. p. 40)

[338] GARCÍA VIÑA, Jordi. ¿Como Puede ser el Trabajo en el Futuro Próximo? *In*: CASAS BAAMONDE, María Emilia; DE LA TORRE GARCÍA, Carlos (org.). **El futuro del trabajo en España**: impacto de las nuevas tendencias. Madrid: Wolters Kluwer, 2019. p. 127.

[339] "The major difference with the past is that today's automation technologies are highly intelligent and able to learn." Lorenzo Fioramonti, professor of political economy, University of Pretoria. (Tradução livre: A maior diferença entre a automação tecnológica do passado e a de hoje é inteligência desta e sua habilidade em aprender). (WHO is ready for the coming wave of automation? *In:* THE ECONOMIST. **Inteligence Unit**. London, c2018. Disponível em: https://www.automationreadiness.eiu.com/whitepaper. Acesso em: 6 jan. 2020).

busca por sentido e felicidade."[340]. Outra questão que surge do impacto social da tecnologia na medida em que pessoas passam a ser afetadas preferindo relacionar-se por intermédio das tecnologias do que fisicamente.[341] Pesquisa realizada pelo Instituto de Tecnologia de Massachusetts dá conta de que 44% dos jovens não desconecta nunca, nem mesmo para em momentos religiosos ou para a prática de esportes, usando diversos aplicativos simultaneamente.[342]

Altera-se na essência, inclusive a relação de trabalho típica, sujeita ao arcabouço protetivo normativo laboral, ensejando em diversas discussões judiciais e considerável insegurança jurídica.

A omissão estatal, a significativa mudança da econômica e o impacto da tecnologia na sociedade e nas relações de trabalho culminam por atribuir aos empregadores um papel significativo sobre a natureza das mudanças disruptivas sem deixar de manter a rentabilidade em um mercado cada vez mais competitivo. Assim, "as empresas precisam de uma nova mentalidade para satisfazer suas próprias necessidades de talento e para atenuar os resultados indesejados à sociedade."[343].

Deste modo, além do emprego típico, surge-se um novo tipo de empregado mais sujeito à fluidez da relação laboral, reivindicando novos horários, outros benefícios e atento a outros valores que não aqueles extraídos da norma protetiva, dotado de maior conhecimento técnico e com capacidade de ajustar diversas das questões relacionadas ao seu contrato de trabalho, relativizando o poder diretivo do empregador, inclusive pela dependência deste a qualidade técnica do trabalho prestado.

Buscando contemplar essa maior autonomia dos típicos empregados, inclusive na manifestação de vontade quanto aos aspectos contratuais da relação laboral, e, também, a inclusão dos trabalhadores que se encontram entre a autonomia e o

---

[340] QUATRO pontos para serem considerados na hora de planejar a carreira. **Mundo RH**, [*s. l.*],12 dez. 2017. Disponível em: https://www.mundorh.com.br/4-pontos-para-serem-considerados-na-hora-de-planejar-carreira/. Acesso em: 18 jan. 2021.

[341] KELLER, Werner. **Direito do Trabalho e Novas Tecnologias**. São Paulo: Almedina, 2020. p. 158.

[342] "For many young people, life now happens on phones. Everything else — work, study, human interaction — is backdrop. As one young man tells Turkle: "Conversation? It died in 2009." Tradução livre: Para muitos jovens a vida agora acontece em seus telefones. Tudo – trabalho, estudo, relações sociais – fica de lado. Um jovem disse a Turkle: Conversar? morreu em 2009". (LOG out, switch off, join in. **Financial Times**, [*s. l.*], c2021. Disponível em: https://www.ft.com/content/fc76fce2-67b3-11e5-97d0-1456a776a4f5. Acesso em: 18 jan. 2021. Tradução nossa).

[343] SCHWAB, Klaus. **Aplicando a quarta revolução industrial**. Traduzido por Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2018. p. 52.

emprego típico, ocorreram movimentos legislativos tanto no Brasil quanto na Espanha. “Las normas laborales están obligadas a modernizarse y a reflejar la naturaleza cada vez más rápidamente cambiante del mundo del trabajo, evitando enfoques anticuados.”[344].

3.2 OS MOVIMENTOS DE REFORMA LABORAL NO BRASIL E NA ESPANHA: A BUSCA DE UM NOVO PARADIGMA

No caminho percorrido por este estudo, foi possível verificar a natureza protetiva do Direito do Trabalho, concebido para proteger o trabalhador, especialmente o empregado. A transformação no mundo do trabalho, inclusive impactado pela revolução tecnológica torna mais complexa o reconhecimento de uma relação de trabalho como de emprego, portanto, protegida na forma da legislação laboral. Buscando contemplar a modernização ocorrida nas relações de trabalho que acompanham os movimentos de evolução social, foram promovidas reformas legislativas no Brasil e na Espanha.

Desde a concepção normativa do Direito do Trabalho, fundado no trabalho braçal, submisso tecnicamente e juridicamente, a forma como as relações laborais se sustentam na sociedade sofreu significativa alteração.

A primordial característica da legislação trabalhista está centrada no Princípio da Proteção, elemento que sustenta a construção e a interpretação das normas de Direito do Trabalho para encerrar limites ao poder diretivo do empregador. Neste aspecto, a legislação evoluiu para constituir uma espécie de contrato mínimo, indisponível e que integra o patrimônio jurídico de todo trabalhador submetido a uma relação de emprego.

A sociedade avançou, passou-se por três revoluções industriais, pela globalização, pela conectividade, chegando-se a uma, até então inimaginável, revolução tecnológica que altera substancialmente os paradigmas em que se sustenta a relação laboral. Os atores sociais que compõe a relação laboral, sincronizados com a mudança das suas atividades e inundados de informação advinda da alta

---

[344] GARCÍA VIÑA, Jordi. ¿Como Puede ser el Trabajo en el Futuro Próximo? *In*: CASAS BAAMONDE, María Emilia; DE LA TORRE GARCÍA, Carlos (org.). **El futuro del trabajo en España**: impacto de las nuevas tendencias. Madrid: Wolters Kluwer, 2019. p. 134.

conectividade com a internet, também sofreram grande alteração sócio-política. Essa substancial alteração qualitativa do trabalhador e das demandas do empregador levaram à crise da subordinação jurídica, elemento essencial para atrair a proteção normativa da legislação laboral.

Inobstante, a legislação do trabalho, que compõe o Direito do Trabalho, deixa de contemplar proteção ou regulação aos demais trabalhadores que não os empregados, sujeitos a uma relação jurídica de emprego típico e sujeitos à subordinação jurídica, tornando-se em verdade um *Direito de Emprego*. Não é, contudo, a relação típica de emprego que domina o mercado de trabalho. Diversas formas de trabalho, por aplicativo, *crowdworking*, autônomos, *outsourcing,* sustentam a grande maioria das relações de trabalho vigentes.

Sem adentrar nos méritos políticos das reformas trabalhistas encaminhadas no Brasil e na Espanha, fato é que a legislação busca inclusão social na medida em que intenta adaptar o marco regulatório aos novos arranjos econômico sociais do Século XXI, buscando, acima de tudo, a manutenção da trabalhabilidade mesmo durante severas crises econômicas. Ainda que moderada e com defeitos, a legislação busca a superação do arraigado conceito de emprego para conferir proteção às classes e categorias que estavam, até então, à margem da proteção social, pois não se encaixam nem na relação típica de emprego, tampouco ostentam autonomia, alternativa oriunda da legislação.

Com este viés, reformas na legislação trabalhista ocorreram na Espanha, em 2012, e no Brasil, em 2017.[345] Não há espaço para a análise da íntegra dos dispositivos normativos que compuseram as reformas, até porque foge ao propósito do presente trabalho. Restringir-se-á a análise aos aspectos considerados mais importantes para a proposta aqui discutida, especialmente relativos ao direito individual do trabalho, e que busquem contemplar o cerne deste estudo que se relaciona a modernização da legislação para fazer frente às novas modalidades de trabalho, inclusive as decorrentes do impacto na tecnologia. Constou da exposição de

---

[345] "[...] o Brasil não está imune ao processo de desregulação legislativa em matéria social que acomete diversos sistemas jurídicos de tutela laboral ao redor do mundo, o legislador social brasileiro ampliou sensivelmente o espaço da autonomia da vontade nas relações contratuais trabalhistas [...]". (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 D. de (org.). **A reforma trabalhista na visão acadêmica**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018. p. 7).

motivos da reforma laboral brasileira que o Projeto de Lei buscava “aprimorar as relações do trabalho no Brasil”.[346] A experiência brasileira, especialmente decorrente da Lei 13.467/2017, apresentou inúmeras e profundas alterações na legislação trabalhista, no aspecto individual, coletivo e processual, aproximando a legislação social protetiva da autonomia da vontade, elemento clássico de direito civil.[347]

Além disso, significou a reforma trabalhista espécie de reação à jurisprudência dos tribunais trabalhistas no Brasil na medida em que buscou impor limites interpretativos na atuação do magistrado, sem prejuízo de avançar na limitação formal e material na criação de entendimentos jurisprudenciais consolidados, especialmente visando limitar a atuação judicial em face a autonomia privada coletiva e a aplicação do princípio da proteção para instituir dirieto não previstos em lei.[348] Ainda, nesse sentido, expressamente fez constar na legislação norma contrária a entendimentos jurisprudenciais consolidados em uma espécie de ponderação da proteção dos empregados oriunda dos tribunais sem base legal[349].

---

[346] Vide: BRASIL. Congresso Nacional. **Projeto de Lei**. [*S. l.: s. n.*], 2016. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node018y63ip46xclm1fesbmi1wauzh2948636.node0?codteor=1520055&filename=PL+6787/2016. Acesso em: 12 mar. 2021.

[347] “percebe-se que a intenção do legislador foi clara no sentido de restringir a aplicação de normas laborais a determinadas categorias de trabalhadores que, o caso concreto, por vezes, sustentam o status de empregado”. (ALVES, Eliete Tavelli. **Parassubordinação e Uberização do Trabalho**: algumas reflexões. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019. p. 7).

[348] Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. § 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho. § 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei. § 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. (BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 9 mar. 2021).

[349] Por exemplo, a jurisprudência vinha reconhecendo que o simples fato de o empregado estar no ambiente de trabalho ensejava tempo à disposição e determinava o pagamento de horas extras. No artigo 4º da CLT pós reforma passou a constar expressamente que permanecer das dependências do empregador para exercer atividades particulares de estudo, lazer, alimentação, relacionamento social, dentre outras, não significa tempo à disposição. Do mesmo modo, a jurisprudência dominante entendia que a realização de horas extras regulares invalidava a compensação de horas, questão que foi superada pela inclusão de dispositivo normativo em sentido contrário no artigo 59-B da CLT. Também, a violação de alguns minutos do horário intervalar ensejava o pagamento da hora inteira por posição jurisprudencial inclusive sumulada no TST (súmula 437). A reforma trabalhista incluiu previsão de que a não concessão ou concessão

Nessa linha de reconhecer a autonomia da vontade individual, a reforma trabalhista conferiu ao empregado a possibilidade de ajustar compensação de jornada na modalidade banco de horas[350], observado período máximo de seis meses para a compensação, por instrumento individual, sem assistência sindical ou qualquer proteção que não decorra da legislação civil tradicional relativa à celebração de negócios jurídicos[351]. Até então, a legislação trabalhista impunha a total nulidade[352] da compensação de jornada por banco de horas que não fosse firmada com a entidade sindical da categoria. Além disso, privilegiando o acertado entre patrão e empregado em detrimento da forma, a reforma laboral permitiu a compensação de jornada independentemente de documento escrito, desde que realizada dentro do mês[353] bem como a adoção do regime chamado de 12x36 em que o empregado trabalha doze horas e folga trinta e seis.[354]

---

parcial do intervalo intrajornada enseja o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período faltante acrescido de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, conforme §4º do artigo 71 da CLT. (BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 9 mar. 2021).

350 CLT, artigo 59, § 5º. O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. (BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 9 mar. 2021).

351 Código Civil, Art. 171. Além dos casos expressamente declarados na lei, é anulável o negócio jurídico: I - por incapacidade relativa do agente; II - por vício resultante de erro, dolo, coação, estado de perigo, lesão ou fraude contra credores. (BRASIL. L**ei 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: 10 mar. 2021).

352 Código Civil, Art. 166. É nulo o negócio jurídico quando: I - celebrado por pessoa absolutamente incapaz; II - for ilícito, impossível ou indeterminável o seu objeto; III - o motivo determinante, comum a ambas as partes, for ilícito; IV - não revestir a forma prescrita em lei; V - for preterida alguma solenidade que a lei considere essencial para a sua validade; VI - tiver por objetivo fraudar lei imperativa; VII - a lei taxativamente o declarar nulo, ou proibir-lhe a prática, sem cominar sanção. (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: 10 mar. 2021).

353 CLT, artigo 59, § 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês. (BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 9 mar. 2021).

354 CLT, artigo 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. (BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 9 mar. 2021).

Quanto a esta última modalidade de compensação, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho havia se consolidado no sentido da possibilidade excepcional da jornada,[355] exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, em razão da potencial violação constitucional[356] decorrente da superação da jornada de oito horas previstas na Constituição Federal.[357] O legislador ordinário evoluiu, reconhecendo a autonomia privada individual e autorizando a celebração de documento escrito entre empregado e empregador, sem interveniência da entidade sindical laboral[358]. Disto resulta interpretação constitucional a partir do momento histórico em que vivemos com expresso reconhecimento da alteração da capacidade volitiva do empregado em optar por regimes diferenciados de jornada.

Imbuído na tentativa de adaptar a legislação trabalhista aos empregados da atualidade conferindo-lhes maior autonomia na negociação de questões relativas ao

---

[355] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 444**. É valida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2012. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-444. Acesso em: 20 jan. 2021.

[356] O Supremo Tribunal Federal, por ocasião do julgamento da ADI 4842, analisou a constitucionalidade da jornada de 12x36 relativamente aos brigadistas, reconhecendo a constitucionalidade, ainda que supere oito horas diárias de trabalho, conforme ementa a seguir transcrita: “DIREITO DO TRABALHO. JORNADA DO BOMBEIRO CIVIL. JORNADA DE 12 (DOZE) HORAS DE TRABALHO POR 36 (TRINTA E SEIS HORAS) DE DESCANSO. DIREITO À SAÚDE (ART. 196 DA CRFB). DIREITO À JORNADA DE TRABALHO (ART. 7º, XIII, DA CRFB). DIREITO À PROTEÇÃO CONTRA RISCO À SAÚDE DO TRABALHADOR (ART. 7º, XXII, DA CRFB). 1. A jornada de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso não afronta o art. 7º, XIII, da Constituição da República, pois encontra-se respaldada na faculdade, conferida pela norma constitucional, de compensação de horários. 2. A proteção à saúde do trabalhador (art. 196 da CRFB) e à redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII, da CRFB) não são “ipso facto” desrespeitadas pela jornada de trabalho dos bombeiros civis, tendo em vista que para cada 12 (doze) horas trabalhadas há 36 (trinta e seis) horas de descanso e também prevalece o limite de 36 (trinta e seis) horas de jornada semanal. 3. Ação direta de inconstitucionalidade julgada improcedente”. (BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI 4842**. Relator: Min. Edson Fachin, 14 set. 2016. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, 2016. Disponível em: http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=13308011. Acesso em: 10 mar. 2021).

[357] Constituição Federal, artigo 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. (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/constituicao.htm. Acesso em: 10 mar. 2021).

[358] Foi ajuizada no Supremo Tribunal Federal ADI 5994 buscando a inconstitucionalidade do dispositivo legal no que se refere a possibilidade de ser ajustada a compensação de horas por acordo individual escrito.

contrato de trabalho em face de seus empregadores, o legislador ordinário instituiu o critério da remuneração e da qualificação acadêmica como significadores de autonomia e presunção jurídica de paridade entre empregado e empregador[359]. Nesse sentido, os empregados que possuam remuneração superior ao dobro do teto da Previdência Social[360] e tenham curso superior, podem celebrar acordos escritos com seus empregadores cujo conteúdo terá validade normativa contratual como se tivesse sido celebrado pelo sindicato da categoria[361]. A doutrina chamou esses trabalhadores de empregados hiper suficientes.

---

[359] Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 9 mar. 2021).

[360] Nesta data, 13/02/2021, o valor do teto da Previdência Social é R$ 6.433,57. Vide: BENEFÍCIOS acima do mínimo têm reajuste de 5,45%. *In:* BRASIL. Governo Federal. Brasília, DF, 2021. Disponível em: https://www.gov.br/pt-br/noticias/trabalho-e-previdencia/2021/01/beneficios-acima-do-minimo-tem-reajuste-de-5-45#:~:text=O%20reajuste%20vale%20desde%201%C2%BA,R%24%206.101%2C06. Acesso em: 13 jan. 2021.

[361] CLT, Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II - banco de horas anual; III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015; V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; VI - regulamento empresarial; VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente
IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; X - modalidade de registro de jornada de trabalho; XI - troca do dia de feriado; XII - enquadramento do grau de insalubridade; XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XV - participação nos lucros ou resultados da empresa; § 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.
§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.
§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo. § 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito. § 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto

De outro lado, no intuito de criar modelos contratuais mais flexíveis para albergar trabalhadores até então sem qualquer proteção social, foram instituídas modalidades contratuais que divergem da tradicional relação empregatícia.

Merece atenção, nesse caso, a alteração dos critérios do contrato a tempo parcial, modalidade contratual que permite contratação de trabalhadores, com carteira assinada e a íntegra dos benefícios trabalhistas, por uma quantidade de horas inferior à jornada normal de quarenta e quatro horas semanais. Nesta modalidade contratual, o empregado poderá ser contratado para trabalhar por até vinte e seis horas semanais, com possibilidade de acréscimo de até seis horas extras, ou, com duração semanal entre vinte e seis e trinta horas, sem a possibilidade de realização de horas extras, hipótese que receberá salário proporcionalmente a carga horária realizada observada remuneração daqueles que exerçam a mesma atividade em tempo integral.[362]

Nessa mesma linha, foi incluído o artigo 442-B na CLT[363] para admitir a contratação de trabalhador autônomo,[364] com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, hipótese em que resta afastada expressamente a qualidade de

---

a anulação de cláusulas desses instrumentos. (BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 9 mar. 2021).

[362] Vide, neste aspecto, OJ 358 da SDI-I do TST que reconhece a possibilidade de recebimento de salário inferior ao piso da categoria ou ao salário mínimo, desde que este seja observado quanto ao valor hora: SALÁRIO MÍNIMO E PISO SALARIAL PROPORCIONAL À JORNADA REDUZIDA. EMPREGADO. SERVIDOR PÚBLICO (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 16.02.2016) - Res. 202/2016, DEJT divulgado em 19, 22 e 23.02.2016
I - Havendo contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado. II – Na Administração Pública direta, autárquica e fundacional não é válida remuneração de empregado público inferior ao salário mínimo, ainda que cumpra jornada de trabalho reduzida. Precedentes do Supremo Tribunal Federal. (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **OJ 358**. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2016. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_341.htm#TEMA358. Acesso em: 20 jan. 2021).

[363] CLT, 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. (BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 9 mar. 2021).

[364] "[...] segundo o qual o próprio trabalhador estabelece as regras para o oferecimento de seu serviço. O trabalhador dotado de autonomia idealiza a regra de prestação de serviço, e a ela submete o tomador na medida das necessidades deste. Observe-se que o trabalhador autônomo pode, inclusive, alterar as fórmulas de concretização dos objetivos pessoais sem dever satisfações a quem quer que seja". (MARTINEZ, Luciano. **Reforma Trabalhista**: entenda o que mudou. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p. 113).

empregado, na forma estabelecida no artigo 3º da Consolidação,[365] privilegiando o legislador a forma em detrimento do conteúdo.

Severamente criticado, o Governo Federal também no intuito de "atualização e modernização da legislação trabalhista[366]" complementou a legislação por intermédio de Medida Provisória[367] que, dentre outras retificações na Reforma Trabalhista recém entrada em vigor, detalhava melhor a redação do supracitado artigo, mas sem se afastar da intenção de fazer valer contratos autônomos. Referida Medida Provisória não foi apreciada pelo Congresso Nacional, tendo perdido validade, retornando à vigência a Lei 13.467/17 na redação original. Em maio de 2018, a Secretaria do Trabalho editou, então, a Portaria 349/18 reiterando o conteúdo normativo da extinta Medida Provisória e, ainda, na busca de regulamentar aspectos controvertidos da contratação de empregados autônomos, merecendo destaque o afastamento do vínculo empregatício em qualquer hipótese em que ausente o requisito da subordinação jurídica, tradicional da relação empregatícia. Os demais critérios valorativos utilizados pela jurisprudência para reconhecimento do vínculo, foram afastados pela interpretação normativa infralegal da Secretaria do Trabalho Governo Federal. Vale a transcrição:

> Art. 1º 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 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.
> § 1º Não caracteriza a qualidade de empregado prevista no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho o fato de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador de serviços.

---

[365] Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. (BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 9 mar. 2021).

[366] Vide: BRASIL. Câmara dos Deputados. **Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2017. Exposição de motivos. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/medpro/2017/medidaprovisoria-808-14-novembro-2017-785757-exposicaodemotivos-154248-pe.html. Acesso em: 12 mar. 20021.

[367] BRASIL. Câmara dos Deputados. **Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2017. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2162296. Acesso em: 13 mar. 2021.

> § 2º O autônomo poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços que exerçam ou não a mesma atividade econômica, sob qualquer modalidade de contrato de trabalho, inclusive como autônomo.
> § 3º Fica garantida ao autônomo a possibilidade de recusa de realizar atividade demandada pelo contratante, garantida a aplicação de cláusula de penalidade, caso prevista em contrato.
> § 4º Motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros, e trabalhadores de outras categorias profissionais reguladas por leis específicas relacionadas a atividades compatíveis com o contrato autônomo, desde que cumpridos os requisitos do caput, não possuirão a qualidade de empregado prevista o art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.
> § 5º Presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício.

Dentre as espécies contratuais introduzidas pela Reforma Trabalhista, a regulação a respeito do trabalhador intermitente,[368] também chamado de contrato "zero hora". Isto porque o trabalhador, em que pese formalmente empregado, não sabe quando vai trabalhar nem quanto vai receber ao final do mês. O contrato de trabalho, celebrado por escrito, deve estabelecer o valor da remuneração, não inferior ao salário mínimo ou ao salário dos demais empregados que exercem a mesma função no estabelecimento.

Nesta modalidade contratual, opera-se uma espécie de suspensão das obrigações das partes até que haja chamado por parte do empregador, que poderá ser aceito ou não pelo empregado. Se recusado, não interfere na subordinação da

---

[368] Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. § 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência. § 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa. § 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente. § 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo. § 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes. § 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: I - remuneração; II - férias proporcionais com acréscimo de um terço; III - décimo terceiro salário proporcional; IV - repouso semanal remunerado; e V - adicionais legais. § 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo. § 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações. § 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador. (BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 9 mar. 2021).

relação de trabalho e não ocorre nenhuma penalidade. Se aceito, o trabalhador receberá pelas horas que trabalhar, imediatamente, acrescido de férias com terço, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais.

Assim como no contrato autônomo, houve modificação significativa introduzida pela Medida Provisória 808/17[369], que perdeu validade antes de ter sido deliberada pelo Congresso Nacional, sendo o tema objeto de manifestação normativa editada pela Secretaria do Trabalho na Portaria 349/18. Vale a transcrição de relevantes trechos do ato normativo:

> Art. 2º O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social, ainda que previsto em acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterá:
> I - identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes;
> II - valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo, nem inferior àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
> III - o local e o prazo para o pagamento da remuneração.
> § 1º O empregado, mediante prévio acordo com o empregador, poderá usufruir suas férias em até três períodos, nos termos dos §§ 1º e 3º do art. 134 da Consolidação das Leis do Trabalho.
> § 2º Na hipótese de o período de convocação exceder um mês, o pagamento das parcelas a que se referem o § 6º do Art. 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho não poderá ser estipulado por período superior a um mês, devendo ser pagas até o quinto dia útil do mês seguinte ao trabalhado, de acordo com o previsto no § 1º do art. 459 da CLT.
> § 3º Dadas as características especiais do contrato de trabalho intermitente, não constitui descumprimento do inciso II do caput ou discriminação salarial pagar ao trabalhador intermitente remuneração horária ou diária superior à paga aos demais trabalhadores da empresa contratados a prazo indeterminado.
> § 4º Constatada a prestação dos serviços pelo empregado, estarão satisfeitos os prazos previstos nos §§ 1º e 2º do art. 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho.
> Art. 3º É facultado às partes convencionar por meio do contrato de trabalho intermitente:
> I - locais de prestação de serviços;
> II - turnos para os quais o empregado será convocado para prestar serviços; e
> III - formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços.
> Art. 4º Para fins do disposto no § 3º do art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, considera-se período de inatividade o intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente haja sido convocado e tenha prestado serviços nos termos do § 1º do art. 452-A da referida lei.

---

[369] BRASIL. Câmara dos Deputados. **Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2017. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2162296. Acesso em: 13 mar. 2021.

> § 1º Durante o período de inatividade, o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviço, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho.
> § 2º No contrato de trabalho intermitente, o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e não será remunerado, hipótese em que restará descaracterizado o contrato de trabalho intermitente caso haja remuneração por tempo à disposição no período de inatividade.
> Art. 5º As verbas rescisórias e o aviso prévio serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado no curso do contrato de trabalho intermitente.
> Parágrafo único. No cálculo da média a que se refere o caput, serão considerados apenas os meses durante os quais o empregado tenha recebido parcelas remuneratórias no intervalo dos últimos doze meses ou o período de vigência do contrato de trabalho intermitente, se este for inferior.
> Art. 6º No contrato de trabalho intermitente, o empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do empregado e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.
> Art. 7º As empresas anotarão na Carteira de Trabalho e Previdência Social de seus empregados o salário fixo e a média dos valores das gorjetas referente aos últimos doze meses.[370]

Nessa mesma linha de facilitação das relações de trabalho, o Congresso Nacional promulgou a Lei 13.429/17 que, em conjunto com a Lei 13.467/17, permitiu a terceirização irrestrita das atividades empresariais, independentemente da natureza e de ser atividade meio ou atividade fim, contrariando Súmula do Tribunal Superior do

[370] BRASIL. Ministério do Trabalho. **Portaria nº 349, de 23 de maio de 2018**. Estabelece regras voltadas à execução da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, no âmbito das competências normativas do Ministério do Trabalho. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/15752792/do1-2018-05-24-portaria-n-349-de-23-de-maio-de-2018-15752788. Acesso em: 12 mar. 2021.

Trabalho[371] a respeito do assunto. Cinco Ações Diretas de Inconstitucionalidade[372] foram ajuizadas no Supremo Tribunal Federal tendo sido reconhecida, por maioria, constitucional a novel legislação[373] reafirmando jurisprudência da Suprema Corte no sentido de "ser lícita a terceirização de toda e qualquer atividade econômica, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada".

> Direito do Trabalho. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental. Terceirização de atividade-fim e de atividade-meio. Constitucionalidade. 1. A Constituição não impõe a adoção de um modelo de produção específico, não impede o desenvolvimento de estratégias empresariais flexíveis, tampouco veda a terceirização. Todavia, a jurisprudência trabalhista sobre o tema tem sido oscilante e não estabelece critérios e condições claras e objetivas, que permitam sua adoção com segurança. O direito do trabalho e o sistema

---

[371] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331**. O fato de o empregado não possuir diploma de profissionalização de auxiliar de laboratório não afasta a observância das normas da Lei nº 3.999, de 15.12.1961, uma vez comprovada a prestação de serviços na atividade. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2003. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html. Acesso em: 10 mar. 2021. 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.

[372] As ações foram ajuizadas pela Rede Sustentabilidade (ADI 5685), pela Confederação Nacional das Profissões Liberais (ADI 5686), pelo Partido dos Trabalhadores e pelo Partido Comunista do Brasil (ADI 5687), pelas Confederações Nacionais dos Trabalhadores na Indústria Química e dos Trabalhadores nas Indústrias Têxtil, Vestuário, Couro e Calçados (ADI 5695) e pela Procuradoria-Geral da República (ADI 5735). (BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI 5685/DF**. Relator: Min. Gilmar Mendes, 16 jun. 2020. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, 2020. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur429625/false. Acesso em: 13 mar. 2021).

[373] Ação Direta de Inconstitucionalidade. 2. Lei Federal 13.429/2017. Trabalho temporário. Prestação de serviço a terceiros. 3. Terceirização da atividade-meio e da atividade-fim. Terceirização na administração pública. 4. Ausência de inconstitucionalidade formal e material. Precedentes: ADPF 324, Rel. Min. Roberto Barroso, e RE-RG 958.252, Rel. Min. Luiz Fux. 5. Ação direta de inconstitucionalidade julgada improcedente. (BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI 5685/DF**. Relator: Min. Gilmar Mendes, 16 jun. 2020. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, 2020. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur429625/false. Acesso em: 13 mar. 2021).

> sindical precisam se adequar às transformações no mercado de trabalho e na sociedade. 2. A terceirização das atividades-meio ou das atividades-fim de uma empresa tem amparo nos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência, que asseguram aos agentes econômicos a liberdade de formular estratégias negociais indutoras de maior eficiência econômica e competitividade. 3. A terceirização não enseja, por si só, precarização do trabalho, violação da dignidade do trabalhador ou desrespeito a direitos previdenciários. É o exercício abusivo da sua contratação que pode produzir tais violações. 4. Para evitar tal exercício abusivo, os princípios que amparam a constitucionalidade da terceirização devem ser compatibilizados com as normas constitucionais de tutela do trabalhador, cabendo à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias (art. 31 da Lei 8.212/1993). 5. A responsabilização subsidiária da tomadora dos serviços pressupõe a sua participação no processo judicial, bem como a sua inclusão no título executivo judicial. 6. Mesmo com a superveniência da Lei 13.467/2017, persiste o objeto da ação, entre outras razões porque, a despeito dela, não foi revogada ou alterada a Súmula 331 do TST, que consolidava o conjunto de decisões da Justiça do Trabalho sobre a matéria, a indicar que o tema continua a demandar a manifestação do Supremo Tribunal Federal a respeito dos aspectos constitucionais da terceirização. Além disso, a aprovação da lei ocorreu após o pedido de inclusão do feito em pauta. 7. Firmo a seguinte tese: "1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993". 8. ADPF julgada procedente para assentar a licitude da terceirização de atividade-fim ou meio. Restou explicitado pela maioria que a decisão não afeta automaticamente decisões transitadas em julgado.[374]

Dentre as alterações citadas, afetas ao presente estudo na medida em que buscam conferir autonomia aos empregados típicos bem como conferir alguma proteção àqueles que não se encaixam perfeitamente nos requisitos da relação laboral, sem prejuízo das críticas que possam sofrer pela inadequação do processo legislativo ou da normatividade utilizada, a reforma trabalhista não ensejou supressão de nenhum direito dos trabalhadores assegurados constitucionalmente. A proteção laboral instituída, fortificada e arraigada no sistema jurídico brasileiro advém do

---

[374] BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADPF 324**. Direito do Trabalho. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental. Terceirização de atividade-fim e de atividade-meio. Constitucionalidade. 1. A Constituição não impõe a adoção de um modelo de produção específico, não impede o desenvolvimento de estratégias empresariais flexíveis, tampouco veda a terceirização. Todavia, a jurisprudência trabalhista sobre o tema tem sido oscilante e não estabelece critérios e condições claras e objetivas, que permitam sua adoção com segurança [...]. Relator: Min. Roberto Barroso, 30 ago. 2018. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, 2018. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur410185/false. Acesso em: 10 mar. 2021.

modelo típico de empregado subordinado[375]. Em razão disso e da intenção de modernização da legislação pelo legislador, diversas ações foram ajuizadas no Supremo Tribunal Federal buscando o reconhecimento de inscontitucionalidade da nova norma laboral, inclusive sob o argumento de retrocesso social.[376] A medida da necessidade da convivência entre capital e trabalho, a Reforma Laboral brasileira de 2017 buscou conferir alguma proteção a trabalhadores carentes de qualquer proteção normativa estatal no exercício da sua atividade.[377]

Cruzando o Oceano Atlântico, a experiência espanhola não difere muito da brasileira no que diz respeito às finalidades, em que pese tenha havido diversas pequenas reformas laborais[378] que antecederam a significativa reforma trabalhista de 2012.[379] O grande capital político da reforma laboral espanhola decorreu da severa

---

375 "Pelo contrato de trabalho, o trabalhador abdica de uma parte de sua liberdade para se colocar em subordinação a outrem". (SUPIOT, Alain. **Crítica do Direito do Trabalho**. Trad. Antonio Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016. p. 211).

376 ADI 5994 – questiona a constitucionalidade da possibilidade de acordo individual para jornada de 12x36; ADI 5766 – gratuidade da justiça; ADI 6002 – questiona a exigência de que conste o valor de cada um dos pedidos na reclamação trabalhista (artigo 840, §§1º e 3º da CLT); ADI 6142 – questiona a possibilidade de rescisão de contrato sem a assistência do sindicato; ADIs 6021 e 5867 – reajuste de créditos trabalhistas e depósitos recursais pela TR; ADI 5826, 5829 e 6154– questiona dispositivos que prevêem o contrato de trabalho intermitente; ADC 58 e 59 – correção monetária; ADIs 5867 e 6021 – correção monetária; ADIs 5870, 6050, 6082 e 6069 – limitação da indenização por dano moral; ADI 5.938 - trabalho de grávidas e lactantes em local insalubre – procedente. ADIs - 5797, 5810, 5811, 5813, 5815, 5794, 5850, 5865, 5885, 5887, 5892, 5859, 5900, 5912, 5913, 5923 e 5945 – questionavam o fim da contribuição sindical obrigatória – julgadas improcedentes.

377 "[...] há uma tendência dos ordenamentos jurídico-trabalhistas, desde o final do século passado, em flexibilizar os níveis de proteção dentro do próprio sistema, originando tipos contratuais diferentes do protótipo normativo ou da relação normal de trabalho – como uma espécie de retração da força expansionista vertical do direito laboral –, de forma mais intensa do que o esforço de criar espaços de não incidência da legislação trabalhista – decorrência da força expansionista horizontal do direito do trabalho". (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 D. de (org.). **A reforma trabalhista na visão acadêmica**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018. p. 19).

378 Reformas laborais de 1984 (institui a cláusula flexível da temporalidade nos contratos de trabalho), 1994 (reduz intervencionismo público e aumenta espaço da negociação coletiva), 2002 (flexibiliza despedidas improcedentes e melhora intermediação pública), 2006 (estipula limites a sequência de contratos temporários), 2010 (inaugura um novo modelo de flexibilidade e potencializa a redução de jornada por causa econômica) e 2011 (nova descentralização da negociação coletiva). Vide: FORTALEZA, Jesús Lahera. La reforma laboral española. *In:* STÜRMER, Gilberto; DORNELES, Leandro do Amaral D. de (org.). **A reforma trabalhista na visão acadêmica**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018. p. 296).

379 ESPAÑA. **Ley 3/2012, de 6 de julio**. Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Madrid: Boletín Oficial del Estado, 2012. Disponível em: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-9110. Acesso em: 24 jan. 2021; ESPAÑA. **Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero**. Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Madrid: Boletín Oficial del Estado, 2012. Disponível em: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-2076. Acesso em: 24 jan. 2021.

crise econômica iniciada em 2008 e que colocou o país em grande dificuldade. As taxas de desemprego eram muito superiores às dos demais membros da União Europeia sustentada com grande dificuldade de recolocação dos profissionais sem trabalho. A reforma laboral espanhola buscou uma reestruturação das relações de trabalho na Espanha[380] buscando proporcionar flexibilidade aos empresários sem descuidar de proteger direitos aos trabalhadores com níveis adequados de proteção social.

> La crisis económica ha puesto en evidencia la insostenibilidad del modelo laboral español. Los problemas del mercado de trabajo lejos de ser coyunturales son estructurales, afectan a los fundamentos mismos de nuestro modelo sociolaboral y requieren una reforma de envergadura que, pese a los cambios normativos experimentados en los últimos años, continúa siendo reclamada por todas las instituciones económicas mundiales y europeas que han analizado nuestra situación, por los mercados internacionales que contemplan la situación de nuestro mercado de trabajo con enorme desasosiego y, sobre todo, por los datos de nuestra realidad laboral, que esconden verdaderos dramas humanos. Las cifras expuestas ponen de manifiesto que las reformas laborales realizadas en los últimos años, aún bienintencionadas y orientadas en la buena dirección, han sido reformas fallidas.
>
> La gravedad de la situación económica y del empleo descrita exige adoptar una reforma que proporcione a los operadores económicos y laborales un horizonte de seguridad jurídica y confianza en el que desenvolverse con certeza para conseguir recuperar el empleo.
>
> La reforma propuesta trata de garantizar tanto la flexibilidad de los empresarios en la gestión de los recursos humanos de la empresa como la seguridad de los trabajadores en el empleo y adecuados niveles de protección social. Esta es una reforma en la que todos ganan, empresarios y trabajadores, y que pretende satisfacer más y mejor los legítimos intereses de todos.[381]

Deste modo, na linha do que foi explanado acerca das principais alterações contidas na reforma laboral brasileira, observado o escopo deste trabalho, serão comentadas as principais normas decorrentes da reforma laboral espanhola no intuito de adaptabilidade da legislação ao atual mercado de trabalho e à manutenção da trabalhabilidade dos cidadãos.

> La Reforma Laboral aprobada por el Gobierno en febrero de 2012 (a través del Real DecretoLey 3/2012) y convertida en Ley 3/2012, de 6 de julio, tras su tramitación parlamentaria, pretende dar un giro a esta situación mediante

---

[380] “Ahora bien, que nadie se lleve a engaño, ninguna reforma laboral por sí sola crea empleo, máxime en el actual contexto económico.” ARANDA, Xavier Thibault. ¿Por qué esta Reforma Laboral?. **Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social**, [*s. l.*], n. 100, p. 47-52, 2012. p. 52.

[381] ESPAÑA. **Ley 3/2012, de 6 de julio**. Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Madrid: Boletín Oficial del Estado, 2012. Disponível em: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-9110. Acesso em: 24 jan. 2021.

> la introducción de nuevas medidas de flexibilidad que otorguen a las empresas y los trabajadores una mayor capacidad para adaptarse a las dificultades y que incentiven la contratación indefinida a través de fórmulas tan novedosas como el Contrato Indefinido de Apoyo a los Emprendedores, entre otras.[382]

"En concreto, la reforma de 2012 supuso cambios sustantivos en la normativa laboral en cuatro aspectos fundamentales: contratacion, despido, modificacion de las condiciones de trabajo y negociacion colectiva."[383] Ainda, desburocratizar e atingir maior empregabilidade aos trabalhadores, a reforma laboral espanhola concedeu às empresas de trabalho temporal a prerrogativa de funcionarem como agências de empregos, tornando facilitada sua autorização administrativa para funcionamento. Compreendendo o dinamismo da relação laboral e dos mercados econômicos, a legislação avança para reconhecer como direito individual do empregado sua formação e capacitação profissional, inclusive àquela dirigida para a capacitação decorrente da modificação da atividade do seu posto de emprego.[384]

Permitiu, ainda, como fomento a contratação por prazo indeterminado e para fomentar a criação de empregos, a contratação de trabalhadores em tempo parcial com possibilidade de realização de horas extras, sendo horas ordinárias pactuadas no contrato, horas complementares com pré-aviso de três dias e horas voluntárias pactuadas sem pré-avisos[385] e o contrato indefinido de apoio aos empreendedores, faculdade das empresas com menos de cinquenta empregados, assegurando aos trabalhadores os direitos do Estatuto dos Trabalhadores, mas permitindo a duração do contrato de experiência por até um ano.

Como alternativa à dispensa, buscando implementar flexibilidade e conferir maior autonomia ao poder diretivo do empregador, permitiu a mobilidade funcional,

---

[382] HIDALGO TENA, Engracia. Havia un mercado laboral más eficaz. **Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social**, [*s. l.*], n. 100, p. 19-22, 2012. p. 21.

[383] PÉREZ INFANTE, José Ignacio. Las reformas laborales en la crisis económica: su impacto econômico. **Ekonomiaz Revista vasca de economí**a, [*s. l.*], n. 87, p. 246-281, 2015.

[384] Os principais objetivos da reforma laboral espanhola foram assim declarados: a) aumentar a flexibilidade laboral interna; b) racionalizar o custo da despedida; c) reduzir o intervencionismo administrativo; d) ajustar salários a realidade econômica das empresas; e) potencializar negociações coletivas; f) flexibilizar a jornada; g) incentivar a contratação por tempo parcial; h) consolidar a formação nas empresas com modelo dual educativo/empresa para formação contínua dos trabalhadores. (FORTALEZA, Jesús Lahera. La reforma laboral española. *In:* STÜRMER, Gilberto; DORNELES, Leandro do Amaral D. de (org.). **A reforma trabalhista na visão acadêmica.** Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018. p. 297).

[385] ESPAÑA. Decreto-Ley 16/2013. Vide: FORTALEZA, Jesús Lahera. La reforma laboral española. *In:* STÜRMER, Gilberto; DORNELES, Leandro do Amaral D. de (org.). **A reforma trabalhista na visão acadêmica.** Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018. p. 299.

geográfica e substancial das condições de trabalho. Além disso, regulou a suspensão do contrato de trabalho ou a redução da jornada e do salário de forma proporcional baseado em causas econômicas, técnicas, organizativas, de produção ou derivadas de força maior.

Também visando a retomada nas contratações, a reforma laboral espanhola reduziu os custos para a dispensa dos empregados, suprimindo autorização administrativa para dispensas coletivas, reduziu o custo de dispensa improcedente para 33 dias de salários ao ano e máximo de 24 meses, ante aos anteriores 42 dias de salários ao ano e 42 meses.

Tal qual ocorre no Brasil, a reforma laboral espanhola sofre duras críticas e algum controle judicial. Ainda que seja louvável o processo de melhoria e aprimoramento das legislações laborais, não se sustenta o argumento de que tal processo se dá em busca de incentivo à economia. A questão laboral é apenas um elemento da política econômica. Medidas outras como austeridade fiscal, desburocratização, redução de carga tributária são de extrema relevância para o processo de desenvolvimento da economia e, por decorrência, da maior trabalhabilidade dos cidadãos.

Não se pode deixar de considerar, contudo, que a legislação laboral foi concebida a partir da relação de emprego com a padronização da hipossuficiência na análise da relação capital trabalho.[386]

> 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 proteção juslaboral.[387]

Contudo, como visto, a tradicional relação laboral cedeu algum espaço – não todo – às relações de trabalho, e mesmo de emprego, mais flexíveis que carecem de

---

[386] "A teoria geral clássica do direito do trabalho tem por primado a ideia de universalização da relação de emprego e, dentro desta, a de uniformização (padronização) da hipossuficiência. [...] Nessa perspectiva, o objeto do direito do trabalho praticmanete se circunscreveu à relação de emprego – cuja característica de maior destaque seria a subordinação – sendo que nesta relação haveria presumidamente um frau único de hipossuficiência justificador de uma típica proteção juslaboral". DORNELES, Leandro do Amaral D. de. A reforma laboral: algumas repercussões na propedêutica juslaboral. *In:* STÜRMER, Gilberto; DORNELES, Leandro do Amaral D. de (org.). **A reforma trabalhista na visão acadêmica**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018. p. 64.

[387] DORNELES, Leandro do Amaral D. de. A reforma laboral: algumas repercussões na propedêutica juslaboral. *In:* STÜRMER, Gilberto; DORNELES, Leandro do Amaral D. de (org.). **A reforma trabalhista na visão acadêmica**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018. p. 65.

maior abertura da legislação no que diz respeito aos limites de contratação e de contrato mínimo, até porque a subordinação tradicional é rarefeita em diversas modalidades de trabalho atualmente. Nesse aspecto, ainda que sujeitas à críticas, tanto a reforma laboral brasileira quanto a espanhola deram alguns passos no caminho da maior abrangência do direito do trabalho às relações de trabalho – e não só de emprego.

A reforma da legislação ocorrida no país europeu foi mais substanciosa e contemplou, além de medidas mais flexíveis ao contrato de emprego, novas modalidades de contrato e critérios voltados à qualificação dos profissionais, medida elementar e importantíssima na atual conjuntura de profundo progresso tecnológico.

> Pero hay que tener en cuenta en la comparativa Brasil/España que son realidades muy diferentes, desde vista histórico, geográfico, empresarial, político y sindical. El contexto supranacional es también muy distinto. La reforma española no se puede entender sin el contexto de la flexiseguridad europea impulsada por la Unión Europea.
> Aún así cabe apuntar que existen puntos de convergencia en la herencia corporativista en ambos sistemas de relaciones laborales. Las reformas que eliminan intervencionismo laboral siempre tienen en cualquier contexto la idea de desprenderse de antiguos y superados corporativismos y de dar más espacio a la autonomia colectiva.[388]

Independentemente disto, também foi muito criticada e objeto de diversas ações judiciais. relativamente a dispensa, as causas empresariais foram interpretadas com muito rigor, descartando-se a arbitrariedade empresarial e livre dispensa. destaca-se entre as questões objeto de ponderação jurisprudencial o controle judicial da documentação e boa fé na dispensa coletiva, atenção especial e controle judicial na seleção dos trabalhadores que integrarão dispensa coletiva. Também, interpretações extensivas de indenizações concedidas por decisão judicial em valores máximos.[389]À semelhança das reformas laborais, ocorreram também no Brasil e na Espanha, medidas legais – neste caso em caráter emergencial – para enfrentamento da pandemia da Covid-19. O propósito deste trabalho não foi concebido pensando nessa conjuntura de pandemia, mas seu objeto primordial é avaliar o impacto das tecnologias nas relações de trabalho. Perpassa a esta questão, a significativa

---

[388] FORTALEZA, Jesús Lahera. La reforma laboral española. *In:* STÜRMER, Gilberto; DORNELES, Leandro do Amaral D. de (org.). **A reforma trabalhista na visão acadêmica.** Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018. p. 306.

[389] FORTALEZA, Jesús Lahera. La reforma laboral española. *In:* STÜRMER, Gilberto; DORNELES, Leandro do Amaral D. de (org.). **A reforma trabalhista na visão acadêmica.** Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018. p. 299.

mudança nas condições em que o trabalho é prestado e a forma como se organizam os meios produtivos, conforme fundamentado acima. Importante também avaliar a capacidade da legislação de proporcionar abertura e alternativa aos atores da relação laboral para contornarem os impactos proporcionados por eventos externos, imprevisíveis, nas relações de trabalho. Deste modo, em razão dos significativos impactos que a pandemia ocasionou no mercado de trabalho, imprescindível a avaliação das medidas emergenciais tomadas pelos governos brasileiro e espanhol.

3.3 A LEGISLAÇÃO DE EMERGÊNCIA BRASILEIRA E ESPANHOLA EDITADAS EM DECORRÊNCIA DA PANDEMIA DA COVID-19

O objeto do presente estudo é avaliar a adequação das alterações legislativas à nova realidade laboral, partindo-se do clássico direito do trabalho. A pandemia do coronavírus alterou substancialmente a forma do trabalho e impôs severas dificuldades à sociedade, especialmente à relação capital/trabalho. assim, ainda que não seja o foco do presente estudo a avaliação da pandemia ou sua legislação de forma específica, alguns comentários acerca da legislação de emergência são necessários ser feitos, inclusive sobre a perspectiva de adaptabilidade do Direito Laboral e da preexistência de normas suficientes para enfrentamento da situação.

A pandemia do coronavírus (Covid-19) demonstrou de forma exacerbada a fragilidade do ser humano ante a finitude da vida. Da pandemia, diversos aspectos e digressões podem ser feitas dado seu caráter holístico e impacto em todos os aspectos da vida cotidiana. Rapidamente, não foi mais possível gozar dos benefícios da vida moderna, como também impôs restrição ao exercício das atividades laborais, pelo menos na forma em que ordinariamente praticadas.

Para o propósito deste estudo, serão avaliadas as medidas normativas emergenciais adotadas pelo governo brasileiro e espanhol, especialmente relacionadas à manutenção da trabalhabilidade, do exercício da atividade econômica dos cidadãos, intimamente atrelada a sua capacidade de subsistência. A pandemia desacomodou o ambiente laboral ao passo em que impôs o isolamento social, restringindo a capacidade de trabalho e a atividade econômica da população mundial.

Grande parte do setor produtivo e, claro, por decorrência, dos trabalhadores, ficou impedido de exercer suas atividades produtivas/comerciais/laborais em razão da

obrigatoriedade de isolamento social como finalidade última prevenir o contágio pelo coronavírus. Impossibilitados de produzir e de gerar riqueza, mas com o custo do contrato de emprego, empregadores encontram parte da solução em dispensas, levando a massa de trabalhadores ao desemprego, pelo menos até que a situação se normalize e a atividade econômica volte a crescer.[390]

Grande parte dos trabalhadores viu se misturar a intimidade da sua vida privada aos aspectos laborais, potencializados ao máximo pela facilidade de contato, hiper e multi conexão decorrentes da tecnologia. O trabalho intelectual que já não encontrava barreiras nos limites da empresa, passou para dentro dos lares dos trabalhadores sem mais hora nem limite.

O impacto proporcionado pela estagnação da econômica – literalmente pela impossibilidade de produção decorrente do isolamento social – trouxe à cena o Estado[391] que, garantindo sua missão institucional e constitucional editou medidas buscando manter o emprego e a renda dos trabalhadores bem como a dignidade humana. Atônitos ante ao colapso econômico vivido empregadores e trabalhadores não encontravam saída para crise que enfrentavam.

Buscando proporcionar segurança jurídica e fornecer opções para os trabalhadores e empregadores, sem descuidar da competência de promover o bem estar social atinente a responsabilidade estatal, os governos editaram medidas de emergência, adaptando o direito do trabalho à realidade imposta pela pandemia.[392]

Nesse contexto, no Brasil,[393] foram editadas diversas Medidas Provisórias – algumas convertidas em Lei -, Portarias e Decretos, sendo imprescindível o destaque

---

[390] "Uma avaliação preliminar da OIT sobre o efeito da pandemia no mundo global do trabalho, publicada em 18 de março, mostra que a crise pode aumentar o desemprego global em quase 25 milhões pessoas e levar milhões de pessoas ao subemprego e à pobreza no trabalho". (OIT saúda o compromisso do G20 como um primeiro passo global na resposta à crise da COVID-19. *In:* ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho. Brasília, DF, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_739904/lang--pt/index.htm. Acesso em: 26 jan. 2021).

[391] Guy Ryder: "O forte e claro compromisso do G20 de fazer o que for necessário para superar os impactos interligados na saúde, sociais e econômicos da pandemia é um primeiro passo muito bem-vindo. A decisão de não poupar esforços para proteger pessoas, empregos, renda e empresas é extremamente importante". (OIT saúda o compromisso do G20 como um primeiro passo global na resposta à crise da COVID-19. *In:* ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho. Brasília, DF, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_739904/lang--pt/index.htm. Acesso em: 26 jan. 2021).

[392] Não faz parte deste trabalho eventuais críticas que o autor possa ter em face dos aspectos políticos que envolvem as medidas normativas editadas pelo Governo Federal ou pelo Congresso Nacional, razão pela qual será realizada análise puramente técnica dos atos normativos.

[393] O Congresso Nacional, atendendo solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93 de 18 de março de 2020, reconheceu por meio do Decreto Legislativo nº 65,

das principais normas neste contexto de manutenção da trabalhabilidade e modernização da legislação laboral, potencializados pelo avanço tecnológico, escopo do presente estudo.

A Medida Provisória 927/20,[394] dispondo sobre medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública em decorrência da pandemia da Covid-19, foi a primeira Medida Provisória editada pelo Governo Federal em matéria trabalhista de emergência durante esse período pandêmico. Perdeu vigência sem ter sido votada pelo Congresso Nacional em 19 de julho de 2020.[395] O empregador que não adotasse alguma das medidas previstas no ato normativo, mesmo com ausência de prestação de serviços por parte do empregado, deveria remunerá-lo pelo período como se estivesse à disposição.[396]

Decorre da referida norma a possibilidade de os empregadores adotarem, como medidas para preservação do emprego e da renda dos trabalhadores o regime

---

de 20 de março de 2020, estado de calamidade pública em decorrência da pandemia da Covid-19. (BRASIL. **Decreto Legislativo nº 6, de 2020**. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020. Brasília, DF: Senado Federal, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm. Acesso em: 26 jan. 2021).

394 BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm#:~:text=MPV%20927&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20as%20medidas%20trabalhistas,)%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAncias. Acesso em: 26 jan. 2021.

395 Na forma do artigo 62 da Constituição Federal, o Presidente da República pode editar Medidas Provisórias com força de lei em casos de relevância e urgência. As Medidas Provisórias são submetidas a apreciação do Congresso Nacional que poderá convertê-las em lei. Para tanto, o Poder Legislativo Federal deverá votar a MP no prazo de sessenta dias, prorrogável uma única vez pelo mesmo prazo. Ultrapassado o prazo sem que tenha havido deliberação, a MP perde eficácia, desde a edição. (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/constituicao.htm. Acesso em: 10 mar. 2021).

396 CLT, Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada. (BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 9 mar. 2021.)

de teletrabalho[397], a possibilidade de antecipação de férias individuais[398], a concessão de férias coletivas, aproveitamento e antecipação de feriados, banco de horas, suspensão das exigências administrativas em matérias relacionadas à saúde e segurança do trabalho, direcionamento do trabalhador para qualificação[399] e diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

A Consolidação das Leis do Trabalho, a partir de novembro de 2017, passou a estabelecer regras e critérios gerais para o exercício da atividade laboral de forma preponderante fora das dependências da empresa com a utilização de tecnologias da informação e comunicação (teletrabalho). A regra geral é a adoção do teletrabalho[400] por meio de acordo entre empregado e empregador, facultado ao empregador a determinação do retorno ao ambiente físico do trabalho no prazo de quinze dias[401]. Durante a vigência da MP 927/20, facultou-se ao empregador a determinação da adoção do teletrabalho, com prazo de 48 horas para início ou término[402], preservando

---

397 O Ministério Público do Trabalho emitiu nota técnica sobre para proteção da saúde e demais direitos fundamentais dos trabalhadores em trabalho remoto e home office com dezessete diretrizes tendo como principais a necessidade de formalizar contrato escrito, orientação sobre parâmetros de ergonomia, orientação para limitação do trabalho (desconexão) e fornecimento de apoio tecnológico. (BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Nota Técnica 17/2020 do GT nacional COVID-19 e do GT nanotecnologia/2020**. Brasília, DF: Procuradoria Geral do Trabalho, 2020. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-n-17-sobre-trabalho-remoto-gt-covid-19-e-gt-nanotecnologia-1.pdf. Acesso em: 14 mar. 2021).

398 BOTELHO, Paulo Régis Machado. Férias em tempos de Covid-19: análise da MP n. 927/2020. *In:* BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. Salvador: JusPodivm, 2020.

399 Revogado pela Medida Provisória 928, de 23 de março de 2020.

400 STÜRMER, Gilberto; FINCATO, Denise. Teletrabalho em tempos de calamidade por Covid-19: imapctos das medidas trabalhistas de urgência. *In:* BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. Salvador: JusPodivm, 2020.

401 CLT, 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. (BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 9 mar. 2021).

402 MP 927/20, Art. 4º- Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho. (BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em:

o isolamento social sem prejuízo do trabalho e proporcionando segurança jurídica com adaptação do texto legal transitoriamente[403].

De outro lado, permitiu a norma emergente e transitória a prerrogativa do empregador em conceder férias aos empregados[404], inclusive de forma coletiva, mediante comunicação aos empregados com quarenta e oito horas de antecedência[405] e não trinta dias, como ordinariamente previsto na Consolidação[406].

Também em decorrência do isolamento social, buscando maleabilidade para a gestão da atividade laboral dos empregados, restou permitida a antecipação de

---

https://www2.camara.leg.br/legin/fed/medpro/2020/medidaprovisoria-927-22-marco-2020-789883-exposicaodemotivos-160287-pe.html. Acesso em: 26 jan. 2021).

[403] Constou da exposição de motivos da MP 927/20: "A necessidade de isolamento nas próprias residências impõe a necessidade de adoção, em larga escala, das tecnologias de informação e comunicação para garantir a manutenção da prestação de serviços. O teletrabalho, nas atividades possíveis e havendo os meios necessários, é a forma de trabalho mais adequada ao estado de emergência atual, uma vez que possibilita o exercício do trabalho fora das dependências do empregador". (BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/medpro/2020/medidaprovisoria-927-22-marco-2020-789883-exposicaodemotivos-160287-pe.html. Acesso em: 26 jan. 2021).

[404] Constou da exposição de motivos da MP 927/20: "Em relação às férias, a medida flexibiliza os prazos para aviso, gozo e pagamento dos períodos de férias, de forma a facilitar o cumprimento do período necessário à contenção da transmissão e remissão da doença causada pelo coronavírus. Além de reduzir a circulação e a aglomeração de pessoas nos ambientes de trabalho, configura-se como uma alternativa aos setores ou atividades nos quais não se aplica o teletrabalho". (BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/medpro/2020/medidaprovisoria-927-22-marco-2020-789883-exposicaodemotivos-160287-pe.html. Acesso em: 26 jan. 2021).

[405] MP 927/20, Art. 6º- Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado. (BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/medpro/2020/medidaprovisoria-927-22-marco-2020-789883-exposicaodemotivos-160287-pe.html. Acesso em: 26 jan. 2021).

[406] CLT, Art. 135 - A concessão das férias será participada, por escrito, ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) dias. Dessa participação o interessado dará recibo. (BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 9 mar. 2021)

feriados não religiosos[407] (estes, somente com autorização escrita do empregado) e a adoção de regimes de compensação de horas em caráter especial,[408] em favor do empregado e do empregador, com prazo de até dezoito meses para compensação, contados da data de encerramento do estado de calamidade pública. Ainda, plenamente justificável a não realização de exames admissionais e periódicos[409] bem como de treinamentos periódicos e eventuais dos empregados decorrentes de Normas Regulamentadoras da Secretaria do Trabalho,[410] durante o período de calamidade pública, o que foi previsto na MP 927/20, assegurando prazo de sessenta e noventa dias, finda a calamidade pública, para a regularização.[411]

---

[407] Constou da exposição de motivos da MP 927/20: "A antecipação de feriados não religiosos federais, estaduais e municipais poderá ser uma alternativa adotada para permitir a liberação dos trabalhadores ou a compensação do saldo em banco de horas. Os feriados religiosos também poderão ser antecipados, desde que haja concordância manifestada pelo empregado". (BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/medpro/2020/medidaprovisoria-927-22-marco-2020-789883-exposicaodemotivos-160287-pe.html. Acesso em: 26 jan. 2021).

[408] Constou da exposição de motivos da MP 927/20: "Diante da necessidade de interrupção de diversas atividades, fica admitida a adoção de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, flexibilizando-se o período de compensação para até 18 meses, dada a incerteza do cenário provocado pela pandemia. Ficaram mantidos a necessidade de acordo, individual ou coletivo, escrito, e o limite de prorrogação de jornada em 2 horas diárias". (BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/medpro/2020/medidaprovisoria-927-22-marco-2020-789883-exposicaodemotivos-160287-pe.html. Acesso em: 26 jan. 2021).

[409] MP 927/20, Art. 15. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais. (BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/medpro/2020/medidaprovisoria-927-22-marco-2020-789883-exposicaodemotivos-160287-pe.html. Acesso em: 26 jan. 2021).

[410] MP 927/20, Art. 16. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, fica suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho. (BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/medpro/2020/medidaprovisoria-927-22-marco-2020-789883-exposicaodemotivos-160287-pe.html. Acesso em: 26 jan. 2021).

[411] Constou da exposição de motivos da MP 927/20: "A medida é necessária para evitar a sobrecarga dos serviços de saúde e a exposição dos trabalhadores ao risco de contágio. Fica mantida a

Nesse mesmo sentido de proteção do emprego e da renda, foi editada a Lei 14.020/20[412], como resultado da conversão da Medida Provisória 936/20,[413] para instituir o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, dispondo ainda sobre medidas complementares para o enfrentamento da calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus. Finalidade última da legislação, foi preservar o emprego e a renda das pessoas, garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais e reduzir o impacto social decorrente da pandemia.[414]

---

obrigação de realização de exames demissionais em função dos riscos jurídicos envolvidos na rescisão de contrato de trabalho". (BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/medpro/2020/medidaprovisoria-927-22-marco-2020-789883-exposicaodemotivos-160287-pe.html. Acesso em: 26 jan. 2021).

412 BRASIL. **Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020**. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis n os 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm. Acesso em: 31 jan. 2021.

413 Constou da exposição de motivos da MP 936/20: "As medidas de isolamento e de quarentena necessárias à contenção da transmissão do vírus e, consequentemente, à redução no número de casos da doença Covid-19 e de mortes, provocaram um impacto abrupto e sem precedentes no setor produtivo e nas relações de trabalho, ao se considerar as normas trabalhistas vigentes. Assim sendo, como forma de mitigar os danos sociais e econômicos, são apresentadas opções adicionais que contribuirão para a manutenção dos vínculos empregatícios durante esse período. Além disso, como as muitas outras ações recém implementadas pelo Governo Federal, a edição de uma Medida Provisória se justifica em função das recomendações imediatas de isolamento dos trabalhadores em suas residências, com a manutenção, na medida do possível, da segurança jurídica e da razoabilidade frente ao imprevisível. [...] A relevância, por sua vez, deve-se à situação de pandemia que representa alto risco não apenas à saúde pública, mas à estabilidade econômica e social, decorrente da abrupta queda de atividade econômica e do risco de que milhões de postos de trabalho sejam perdidos em curto espaço de tempo". (BRASIL. **Medida Provisória nº 936, de 1 abril de 2020**. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Exm/Exm-MP-936-20.pdf. Acesso em: 31 jan. 2021).

414 Vide: BRASIL. **Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020**. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm. Acesso em: 31 jan. 2021.

Facultou, portanto, a celebração de acordo individual entre empregados e empregadores para reduzir proporcionalmente a jornada e o salário e suspender o contrato de trabalho[415], independentemente da participação sindical[416]. Como contrapartida, a mesma Lei instituiu o Benefício Emergencial de Proteção do Emprego e da Renda (BEm), criado para compensar os trabalhadores que tiverem seus contratos de trabalho suspensos e/ou reduzida sua carga horária com redução proporcional de salário, prestado na forma mensal, desde a data e enquanto durar a redução da jornada ou da suspensão do contrato de trabalho, em nada afetando eventual seguro desemprego que o empregado possa vir a necessitar no futuro, por ocasião de eventual dispensa imotivada.[417]

Dada relevância e repercussão da matéria, especialmente em razão da possibilidade de violação da estabilidade salarial do empregado sem interveniência do sindicato laboral, assegurada na Constituição Federal,[418] o Supremo Tribunal Federal foi instado a se manifestar sobre o assunto na Ação Declaratória de Inconstitucionalidade (ADI) 6363. Por maioria, seguindo voto divergente do Ministro

---

[415] FINCATO, Denise. **Direito do trabalho de emergência**: relações trabalhistas em tempos de Covid-19: manual de operações para empresas. Porto Alegre: Ed. do Autor, 2020. *E-book.*

[416] STÜRMER, Gilberto; MARQUES, Vinícius Lima. A lei 14.020/20 e a possibilidade de acordo individual nas negociações de redução proporcional de salário e jornada e suspensão do contrato de trabalho. **Revista da Academia Sul-Rio-Grandense de Direito do Trabalho**, Porto Alegre, v. 2, n. 2, 2020.

[417] Lei 14.020/20, “Art. 5º Fica criado o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, a ser pago nas seguintes hipóteses: I - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e II - suspensão temporária do contrato de trabalho. § 1º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será custeado com recursos da União. § 2º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será de prestação mensal e devido a partir da data do início da redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, observadas as seguintes disposições: [...] § 5º O recebimento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda não impedirá a concessão e não alterará o valor do seguro-desemprego a que o empregado vier a ter direito, desde que cumpridos os requisitos previstos na Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, no momento de eventual dispensa. [...]” (BRASIL. **Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020**. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis n os 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm. Acesso em: 31 jan. 2021).

[418] Constituição Federal, Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; (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/constituicao.htm. Acesso em: 10 mar. 2021).

Alexandre de Moraes que, fundado na excepcionalidade do momento entendeu que a previsão de acordo individual é razoável, beneficia a coletividade e preserva a harmonia entre capital e trabalho, no interesse da sociedade.[419]

Vale destacar, ainda que não seja o objeto deste estudo, que o entendimento majoritário representado por este julgado, privilegia o direito ao trabalho, antes do direito do trabalho. A interpretação da Constituição Federal[420] deve se dar a partir do *caput* do artigo 7º, alinhada aos valores da dignidade da pessoa humana e da hierarquia axiológica entre os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa buscando melhores condições para a sociedade.[421] Observados os vetores constitucionais de solidariedade social, extraídos a partir do princípio da dignidade da pessoa humana,

---

[419] "em razão do momento excepcional, a previsão de acordo individual é razoável, pois garante uma renda mínima ao trabalhador e preserva o vínculo de emprego ao fim da crise. A exigência de atuação do sindicato, abrindo negociação coletiva ou não se manifestando no prazo legal, geraria insegurança jurídica e aumentaria o risco de desemprego. A regra não fere princípios constitucionais, pois não há conflito entre empregados e empregadores, mas uma convergência sobre a necessidade de manutenção da atividade empresarial e do emprego. Diante da excepcionalidade e da limitação temporal, a regra está em consonância com a proteção constitucional à dignidade do trabalho e à manutenção do emprego". (STF mantém possibilidade de redução de salários por acordo individual em decorrência da pandemia. *In:* SUPREMO Tribunal Federal. Brasília, DF, 2020. Disponível em: http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=441651&ori=1. Acesso em: 31 jan. 2021).

[420] "a atividade judicial deve guardar parcimônia e, sobretudo, deve procurar respeitar o conjunto de opções legislativas e administrativas formuladas acerca da matéria pelos órgãos institucionais competentes" (BARROSO, Luís Roberto. Da falta de efetividade a judicialização excessiva: direito à saúde, fornecimento gratuito de medicamentos e parâmetros para a atuação judicial. **Revista Jurídica UNIJUS**, Minas Gerais, v. 15, p. 13-38, 2008).

[421] Ministro Marco Aurélio Mello ao rejeitar o pedido liminar na ADIN 6342, que tratou da constitucionalidade de situação análoga também editada nestes tempos de pandemia: "O artigo 2º da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020 – e todos os demais preceitos que se diz conflitantes com a Constituição estão nela previstos – contém alusão ao estado de calamidade pública decorrente do novo coronavírus e versa que empregado e empregador poderão, buscando a manutenção do vínculo empregatício, estabelecer parâmetros. O preceito sobrepõe o acordo individual a possíveis instrumentos normativos e remete aos limites revelados na Constituição Federal. A liberdade do prestador dos serviços, especialmente em época de crise, quando a fonte do próprio sustento sofre risco, há de ser preservada, desde que não implique, como consta na cláusula final do artigo, a colocação em segundo plano de garantia constitucional. É certo que o inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal, pedagogicamente, versa o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, quando então se tem, relativamente a convenções, ajuste formalizado por sindicato profissional e econômico e, no tocante a acordo coletivo, participação de sindicato profissional e empresa. O preceito não coloca em segundo plano a vontade do trabalhador. Sugere, isso sim, que o instrumento coletivo há de respeitar, há de ser formalizado em sentido harmônico com os respectivos interesses. Descabe, no que ficou prevista a preponderância do acordo individual escrito, voltado à preservação do liame empregatício – repita-se – ante instrumentos normativos legais e negociais, assentar, no campo da generalidade, a pecha de inconstitucionalidade". (BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI-MC 6.342/DF**. Relator: Min. Marco Aurélio, 26 mar. 2020. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, 2020. Disponível em: http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI6342liminar.pdf. Acesso em: 31 jan. 2021).

“neste momento, a lógica interpretativa do ordenamento jurídico não é e não pode ser a usual. Em tempos excepcionais, a interpretação é de exceção.”[422]

Há, ademais, solidariedade entre os atores da relação laboral e o Estado com a aplicação da Lei 14.020/20 na medida em que há perdas recíprocas na busca da manutenção do coletivo. O empregador, severamente impactado pela crise econômica, é aliviado financeiramente para manter o emprego das pessoas; empregado, mantém o emprego, mas vê seu salário reduzido sendo recompensado pelo Poder Público com BEm; Poder Público, para cumprimento de seu dever social, busca a manutenção da atividade econômica, do emprego e da renda das pessoas, mediante incentivo emergencial àqueles impactados pela redução salarial, seja na hipótese de redução proporcional de salário e jornada, seja na hipótese de suspensão contratual.[423]

Também foi editada a Lei 13.982/20 que dentre outros assuntos estabeleceu medidas excepcionais de proteção social a serem adotadas durante a pandemia. Ordinariamente, conforme previsão da Lei 8.213/91, o pagamento pelos primeiros quinze dias de afastamento do empregado do trabalho em decorrência de incapacidade temporária é de responsabilidade dos empregadores para, a partir do décimo sexto dia, passar a responsabilidade da Previdência Social.

A legislação previu[424] que, nos casos em que o afastamento do labor decorra comprovadamente da Covid-19, as empresas pagarão os primeiros quinze dias de

---

[422] ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim; PERES, Antonio Galvão. Interpretação Jurídica em tempos de pandemia. *In:* BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19.** Salvador: JusPodivm, 2020. p. 77.

[423] Mais do que nunca, esta crise desencadeada pelo coronavírus demonstrou a interdependência entre o capital e trabalho na medida em que os trabalhadores não suportam a ausência de salário e as empresas não suportam a ausência de faturamento. A excepcionalidade do momento deve servir para construir uma ponte de diálogo e solidariedade entre capital e trabalho, com perdas recíprocas (que na verdade geram benefícios recíprocos) na busca da sustentabilidade com menor impacto social.

[424] Art. 5º A empresa poderá deduzir do repasse das contribuições à previdência social, observado o limite máximo do salário de contribuição ao RGPS, o valor devido, nos termos do § 3º do art. 60 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, ao segurado empregado cuja incapacidade temporária para o trabalho seja comprovadamente decorrente de sua contaminação pelo coronavírus (Covid-19). (BRASIL. **Lei nº 13.982, de 2 de abril de 2020**. Altera a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, para dispor sobre parâmetros adicionais de caracterização da situação de vulnerabilidade social para fins de elegibilidade ao benefício de prestação continuada (BPC), e estabelece medidas excepcionais de proteção social a serem adotadas durante o período de enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19) responsável pelo surto de 2019, a que se refere a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13982.htm. Acesso em: 31 jan. 2021).

afastamento, facultada a dedução do repasse das contribuições previdenciárias, observado o limite máximo do salário de contribuição. Assumiu, portanto, a União o custo pelos primeiros quinze dias de afastamento previdenciário por incapacidade temporária nos casos de contágio da Covid-19. A vigência desse dispositivo encerrou no período de apuração de junho de 2020.

Medidas administrativas também foram tomadas pela Secretaria do Trabalho para regulamentar questões objeto de discussão durante a pandemia. Nesse sentido, foi editada a Portaria nº 16.655 de 14 de julho de 2020[425] permitindo a recontratação de funcionários nos casos de rescisão sem justa causa ocorrida durante o estado de calamidade pública, sem que se presuma fraudulenta a dispensa. Flexibiliza, deste modo, a Secretaria do Trabalho entendimento até então vigente oriundo da Portaria nº 384 de 1992 que presumia fraudulenta a dispensa seguida de contratação ou manutenção da atividade laboral em prazo inferior a noventa dias[426]. Durante a calamidade pública decorrente do coronavírus, portanto, não se presumirá fraudulenta a rescisão de contrato de trabalho sem justa causa seguida de recontratação nos noventa dias subsequentes à dispensa, observados os mesmos termos contratuais quando da rescisão do contrato. A recontratação apenas poderá dar em termos diversos do contrato rescindido quando houver previsão em instrumento de negociação coletiva.[427]

---

[425] BRASIL. Ministério da Economia**. Portaria nº 16.655, de 14 de julho de 2020**. Disciplina hipótese de recontratação nos casos de rescisão sem justa causa, durante o estado de calamidade pública de que trata o Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020. (Processo nº 19965.108664/2020-06). Brasília, DF: Ministério da Economia, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Portaria/PRT/Portaria-16655-20-ME.htm. Acesso em: 31 jan. 2021.

[426] Art. 2**º.** Considera-se fraudulenta a rescisão seguida de recontratação ou de permanência do trabalhador em serviço quando ocorrida dentro dos noventa dias subsequentes à data em que formalmente a rescisão se operou. (BRASIL. Ministério do Trabalho e da Administração. **Portaria nº 384, de 19 de junho de 1992**. Dispõe sobre prioridades a serem observadas na inspeção do trabalho no tocante a rescisões simuladas. [*S. l.*]: Legisweb, [2021]. Disponível em: https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=181265. Acesso em: 31 jan. 2021).

[427] Art. 1º Durante o estado de calamidade pública de que trata o Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, não se presumirá fraudulenta a rescisão de contrato de trabalho sem justa causa seguida de recontratação dentro dos noventa dias subsequentes à data em que formalmente a rescisão se operou, desde que mantidos os mesmos termos do contrato rescindido. Parágrafo único. A recontratação de que trata o caput poderá se dar em termos diversos do contrato rescindido quando houver previsão nesse sentido em instrumento decorrente de negociação coletiva. (BRASIL. Ministério da Economia**. Portaria nº 16.655, de 14 de julho de 2020**. Disciplina hipótese de recontratação nos casos de rescisão sem justa causa, durante o estado de calamidade pública de que trata o Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020. (Processo nº 19965.108664/2020-06). Brasília, DF: Ministério da Economia, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Portaria/PRT/Portaria-16655-20-ME.htm. Acesso em: 31 jan. 2021).

O Secretário Especial de Previdência e Trabalho e o Ministro da Saúde Interino aprovaram a Portaria Conjunta nº 20, de 18 de junho de 2020[428], estabelecendo medidas a serem observadas visando a preservação, controle e mitigação de riscos de transmissão da Covid-19 no ambiente do trabalho.

Ditou, referida Portaria, que a organização/empregador deve estabelecer e divulgar orientações ou protocolos com a indicação das medidas necessárias para prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da COVID-19 nos ambientes de trabalho, as quais devem estar disponíveis aos trabalhadores e suas representações, quando solicitados, e devem incluir: a) medidas de prevenção nos ambientes de trabalho, nas áreas comuns da organização, a exemplo de refeitórios, banheiros, vestiários, áreas de descanso, e no transporte de trabalhadores, quando fornecido pelo empregador; b) ações para identificação precoce e afastamento dos trabalhadores com sinais e sintomas compatíveis com a COVID19; c) procedimentos para que os trabalhadores possam reportar à empresa, inclusive de forma remota, sinais ou sintomas compatíveis com a COVID-19 ou contato com caso confirmado da COVID-19; e d) instruções sobre higiene das mãos e etiqueta respiratória.

O ato normativo buscou tranquilizar empregados e empregadores quanto aos critérios e regras a serem observadas para o retorno ao trabalho, preservando a saúde dos trabalhadores e assegurando-lhes oportunidade para trabalhar. Do mesmo modo, permitiu que os empregadores voltassem a exercer suas atividades empresariais contando com sua força de trabalho, observadas as medidas de segurança.

As principais medidas adotadas pelo Governo da Espanha, essencialmente voltadas a manutenção do emprego e da renda dos trabalhadores, sem descuidar da atividade econômica, foram muito semelhantes às adotadas no Brasil. De se destacar, inicialmente, que o governo espanhol reconheceu o estado de alarme pela publicação do Real Decreto 463/2020, em 14 de março de 2020.[429]

---

[428] BRASIL. Ministério da Economia. **Portaria Conjunta nº 20, de 18 de junho de 2020**. Estabelece as medidas a serem observadas visando à prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da COVID-19 nos ambientes de trabalho (orientações gerais). (Processo nº 19966.100581/2020-51). Brasília, DF: Ministério da Economia, 2020. Disponível em: https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-conjunta-n-20-de-18-de-junho-de-2020-262408085. Acesso em: 31 jan. 2021.

[429] "Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. [...] Para hacer frente a esta situación, grave y excepcional, es indispensable proceder a la declaración del estado de alarma. Las medidas que se contienen en el presente real decreto son las imprescindibles para hacer frente a la situación, resultan proporcionadas a la extrema gravedad de la misma y no suponen la

A Espanha permitiu a suspensão temporal dos contratos e a redução temporal das horas de trabalho[430] com o objetivo primordial de manter o emprego, reduzindo a dispensa dos trabalhadores.[431] Os empregados que tiveram seus contratos suspensos ou reduzidas as horas de trabalho e salário, tiveram direito a uma prestação do governo semelhante a relativa ao desemprego, ainda que não tivessem atingido o número mínimo de contribuições exigido pela legislação. Tais medidas encontraram guarida no Real Decreto-Lei nº 8/2020 que assim dispôs, introdutoriamente:

> Las medidas adoptadas en materia de suspensión temporal de contratos y reducción temporal de la jornada (ERTEs) persiguen evitar que una situación coyuntural como la actual tenga un impacto negativo de carácter estructural sobre el empleo. A la luz de la experiencia internacional, este tipo de medidas que tienen por objetivo la flexibilización y agilización de los procedimientos de regulación de empleo y la mejora de la cobertura, tanto para los trabajadores como para los empresarios, contribuye a minorar el impacto negativo sobre el empleo y la actividad económica, dado que se priorizará el mantenimiento del empleo sobre la extinción de los contratos.
> Por ello, en primer lugar, se especifica que las pérdidas de actividad consecuencia del COVID-19 tendrán la consideración de fuerza mayor a los efectos de la suspensión de los contratos o la reducción de la jornada y se agiliza la tramitación de los procedimientos de regulación de empleo, tanto por fuerza mayor, como por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
> Asimismo, ante la extraordinaria situación de gravedad, en el presente real decreto ley se refuerza la cobertura a los trabajadores afectados por un ERTE, posibilitándoles que tengan acceso a la prestación contributiva por desempleo, aunque carezcan del periodo de cotización necesario para tener acceso a ella y, adicionalmente, que el periodo de la suspensión del contrato o la reducción de la jornada durante el que estén percibiendo dicha prestación no les compute a efectos de consumir los periodos máximos de percepción legalmente establecidos.[432]

Diferentemente do Brasil que instituiu apenas em caráter extraordinário a suspensão do contrato de trabalho e a redução proporcional da jornada e do salário, o Estatuto dos Trabalhadores da Espanha já guarda previsão legislativa neste sentido, possibilitando a suspensão do contrato de trabalho ou redução da jornada por causas econômicas, técnicas, organizativas e de produção, encaminhando os trabalhadores

---

suspensión de ningún derecho fundamental, tal y como prevé el artículo 55 de la Constitución. (ESPAÑA. **Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo**. Por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. Madrid: Boletín Oficial del Estado, 2020. Disponível em: https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-3692. Acesso em: 2 fev. 2021).

[430] Expediente de Regulação Temporal no Emprego (ERTE).

[431] BENEVIDES, Camilla Martins dos Santos (org.). **Covid-19**: pandemic labor and employment law measures around the world. Piracanjuba: Conhecimento Livre, 2020.

[432] ESPAÑA. **Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo**. De medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. Madrid: Boletín Oficial del Estado, 2020. Disponível em: https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/03/17/8/con. Acesso em: 29 set. 2020.

para treinamentos e capacitações durante a suspensão contratual com objetivo de aumentar sua polivalência e empregabilidade.[433] Durante o estado de alarme, contudo, houve reconhecimento quanto a causa para a suspensão do contrato ou redução da jornada bem como o governo participou com abono em favor dos trabalhadores.[434]

Ainda, relativamente às relações de trabalho e visando a estabilidade econômica houve a regulação extraordinária das relações de trabalho urbanas e rurais e a concessão de auxílio financeiro aos trabalhadores autônomos e auxílio alimentação para famílias com crianças em idade escolar.[435]

Além disso, diversas outras medidas de apoio assistencial foram realizadas pelo governo espanhol. Destacam-se, por exemplo, a isenção de contribuição à previdência social em favor dos trabalhadores por conta própria ou autônomos que perceberam abono durante o período de cessação das atividades em decorrência da pandemia[436] e a concessão de abono extraordinário aos trabalhadores autônomos

---

[433] Estatuto de los trabajadores, Artículo 47. Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor. 1. El empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo a lo previsto en este artículo y al procedimiento que se determine reglamentariamente. [...] 2. La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento previsto en el apartado anterior. A estos efectos, se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un diez y un setenta por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Durante el periodo de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor.
3. Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.7 y normas reglamentarias de desarrollo.
4. Durante las suspensiones de contratos o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad. (ESPAÑA. **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.** Por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Madrid: Boletín Oficial del Estado, 2015. Disponível em: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430. Acesso em: 2 fev. 2021).

[434] ESPAÑA. **Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo**. de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. Madrid: Boletín Oficial del Estado, 2020. Disponível em: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-3824. Acesso em: 2 fev. 2021.

[435] ESPAÑA. **COVID-19**: Trabajadores Autónomos. Madrid: Boletín Oficial del Estado, 2020. Disponível em: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/codigos/codigo.php?id=358_COVID-19_Trabajadores_Autonomos&tipo=C&modo=1. Acesso em: 2 fev. 2021.

[436] ESPAÑA. **Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio**. De medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial. Madrid: Boletín Oficial del Estado, 2020. Disponível em: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-6838. Acesso em: 2 fev. 2021.

afetados pela suspensão temporal de atividades como consequência de ato de autoridade para prevenir a propagação do Covid-19.[437]

Do mesmo modo e no mesmo sentido, medidas voltadas a proteção dos trabalhadores autônomos e pequenas e médias empresas ("*pymes*") foram tomadas, preservando os contratos de locação, concedendo moratória nas hipotecas, flexibilização dos contratos de fornecimento de gás, eletricidade e produtos derivados do petróleo, inclusive com suspensão das faturas de pagamento.[438] Também foram tomadas medidas adicionais para manter o giro da economia e os contratos de trabalho vigentes, especialmente direcionadas ao setor do turismo que possui grande representatividade no PIB espanhol, flexibilizando o pagamento de aluguéis, inclusive de trabalhadores autônomos arrendatários de bens para o trabalho, isenção no pagamento da cota para a seguridade social dos trabalhadores das empresas deste setor visando manter e incentivar o contrato de trabalho.[439]

Analisando o âmbito internacional e as recomendações da Organização Internacional do Trabalho observa-se que Brasil e Espanha andaram na direção orientada buscando proteção conjunta da economia e do trabalho, como finalidade última de proteção da sociedade, sem descuidar em nenhum momento da saúde. É de se reconhecer, que as medidas adotadas pelo governo espanhol são mais profundas e mais variadas, com largo financiamento público das pessoas em situação de vulnerabilidade.[440]

---

[437] ESPAÑA. **Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero**. De refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo. Madrid: Boletín Oficial del Estado, 2021. Disponível em: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-1130. Acesso em: 2 fev. 2021.

[438] ESPAÑA. **Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo**. Por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19. Madrid: Boletín Oficial del Estado, 2020. Disponível em: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-4208. Acesso em: 2 fev. 2021.

[439] ESPAÑA. **Real Decreto-ley 35/2020, de 22 de diciembre**. De medidas urgentes de apoyo al sector turístico, la hostelería y el comercio y en materia tributaria. Madrid: Boletín Oficial del Estado, 2020. Disponível em: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-16823. Acesso em: 2 fev. 2021.

[440] Foi necessária flexibilização do Pacto de Estabilidade da União Europeia que limita déficit fiscal primário em -3% do PIB para possibilitar o desenvolvimento de políticas fiscais e de assistência ao governo federal espanhol durante a crise decorrente da pandemia do coronavírus. Vide, neste sentido: AMITRANO, Claudio; MAGALHÃES, Luis Carlos G. de; SILVA, Mauro Santos. **Medidas de enfrentamento dos efeitos econômicos da pandemia COVID-19**: panorâma internacional e análise dos casos dos Estados Unidos, do Reino Unido e da Espanha. Brasília, DF: Ipea, 2020. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9978/1/td_2559.pdf. Acesso em: 2 fev. 2021.

A OIT reconheceu que a pandemia da Covid-19 é a crise mais severa desde a Segunda Guerra Mundial com veloz e significativa diminuição do trabalho no mundo, destacando que a recuperação da atividade econômica é fator decisivo no impacto da projeção de desemprego.[441] Além disso, estabeleceu quatro diretrizes muito claras como pilares gerais de atenção: 1) Estímulo à economia e ao emprego; 2) Suporte às empresas, empregos e insumos; 3) Proteção aos trabalhadores no local de trabalho; 4) Foco no diálogo social para buscar soluções.

Do mesmo modo, a Espanha editou a Ley 28/2020 para atualizar o arcabouço normativo relativo ao teletrabalho e com o objetivo de "proporcionar una regulación suficiente, transversal e integrada en una norma sustantiva única que dé respuestas a diversas necessidades"[442], incluindo claras definições sobre trabalho a distância, teletrabalho e trabalho presencial, como forma de conferir segurança jurídica neste difícil momento da pandemia.

A implementação de moderna legislação laboral, privilegiando proteção ao trabalhador aliada ao desenvolvimento econômico, sem tantas amarras, serve não apenas para enfrentar e regular a revolução tecnológica como as situações inesperadas, peculiares e específicas que podem ocorrer nas relações de trabalho. A Espanha, neste aspecto, é exemplo pela possibilidade já aderida na legislação da suspensão do contrato e da redução da jornada com alocação do trabalhador em cursos e capacitações para desenvolver sua capacidade e maleabilidade frente aos desafios impostos pelo desenvolvimento econômico-laboral e os diversos fatores externos que são capazes de causar impacto, desenvolvendo sua trabalhabilidade/empregabilidade.

Nesse sentido, alinhando proteção do trabalho sem descuidar da livre iniciativa e desenvolvimento econômico-social se faz necessário refletir sobre a necessária coexistência destes postulados para fazer frente às perspectivas para o futuro do trabalho, proporcionando alternativas normativas de regulação da relação laboral. Antes, porém, imprescindível ao desenvolvimento deste estudo, inclusive para

---

441 INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **ILO monitor**: COVID-19 and the world of work. 2. ed. [*S. l.*]: International Labour Organization, Apr. 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_740877.pdf. Acesso em: 29 set. 2020.

442 ESPAÑA. **Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre**. De trabajo a distancia. Madrid: Boletín Oficial del Estado, 2020. Disponível em: https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-11043. Acesso em: 12 mar. 2021.

assegurar a possibilidade de reflexão sobre a suficiência da legislação em face aos modelos de trabalho existentes, investigar os critérios legislativos existentes no Brasil e na Espanha para a proteção dos trabalhadores que não se encaixam na relação de emprego, típica e clássica, avaliando-se os regimes jurídicos alternativos dispostos na legislação.

3.4 ALTERNATIVAS LEGISLATIVAS INTERMEDIÁRIAS ENTRE EMPREGO E AUTONOMIA

Tangenciando o foco do presente estudo na busca pela avaliação da suficiência das reformas trabalhistas brasileiras e espanhola frente ao atual mercado de trabalho, necessário avaliar as alternativas legislativas disponíveis no Direito do Trabalho do Brasil e da Espanha, especialmente os critérios de enquadramento do trabalhador na categoria de Microempreendedor Individual Trabalhador e de Trabalhador Economicamente Dependente (TRADE) e as proteções sociais daí decorrentes. A avaliação da suficiência da reforma laboral passa, naturalmente, pela ponderação acerca dos dispositivos existentes.

Como visto, o foco da legislação laboral no Brasil é a proteção do trabalhador empregado. Fora da relação de emprego, necessariamente o trabalhador será considerado autônomo e terá proteção social, apenas, caso contribua para a Previdência Social na condição de contribuinte individual ou facultativo, hipóteses de autocotribuição, sendo no primeiro caso a contribuição obrigatória a depender da profissão exercida. De outro lado, enquanto prestador de serviços autônomos, o trabalhador estará enquadrado na categoria e contribuirá com percentual que varia de 8% a 11% do valor dos seus serviços que é recolhido aos cofres da Previdência Social pelo tomador do serviço, acrescido do percentual equivalente a 20% do valor do recibo suportado por quem toma o serviço. Além disso, a legislação faculta o enquadramento do trabalhador no programa do Microempreendedor Individual, desde que cumpridos uma série de requisitos.[443]

Única proteção existente para estes trabalhadores enquadrados na autonomia, independentemente da forma, é a oriunda da Previdência Social, observados os

---

[443] PASTORE, José. O Trabalho do Futuro e o Futuro do Direito. **Revista LTr**, São Paulo, v. 83, n. 8, ago. 2019.

critérios e requisitos de cada benefício o que acaba por resultar em ausência de proteção, dada a ausência de cultura social na adesão destas modalidades pelos autônomos, especialmente tendo em vista o custo securitário.

Merece destaque, contudo, o programa do Microempreendedor Individual[444] que, observados seus critérios, torna-se um incentivo para que, pelo menos, proteção securitária[445] seja agregada aos trabalhadores autônomos. Para ser microempreendedor individual, o trabalhador deve realizar inscrição no Cadastro Nacional das Pessoas Jurídicas, ter faturamento limitado a R$ 81.000,00 por ano, não participar como sócio ou administrador de qualquer outra empresa, ter no máximo um empregado e exercer alguma das atividades econômicas elencadas que são permitidas para ingresso no programa.[446]

Ainda que não seja oriundo do Direito Laboral, é louvável a inclusão social permitida com a legislação, pois uma das principais proteções necessárias no exercício da atividade laborativa diz respeito às questões securitárias. Ao aderir ao MEI, o trabalhador efetua um único pagamento mensal[447] para ter acesso aos benefícios e ter sua renda e atividade regularizada.

Contudo, perante a legislação laboral, os trabalhadores autônomos independentemente da sua classificação não possuem nenhum direito resguardado sendo todos aplicáveis apenas aos abarcados na relação de emprego.

A Espanha, por outro lado, além dos empregados e dos autônomos, sem prejuízo de positivar direitos relativos a estes, instituiu a figura dos Trabalhadores Economicamente Dependentes (TRADE) justamente para regular alguma proteção em face de trabalhadores que se encontram na zona gris entre a autonomia e a subordinação o que, no curso do presente trabalho, apresentamos como parassubordinação.

---

[444] Foi criado pela Lei Complementar 128/2008 que alterou a Lei Complementar 123/2006.

[445] Assegura aposentadoria por idade e por invalidez, auxilio doença, licença maternidade, pensão por morte e auxílio reclusão. Vide: DÚVIDAS Frequentes. *In:* BRASIL. **Portal do Empreendedor**. Brasília, DF, 2020. Disponível em: http://antigo.portaldoempreendedor.gov.br/duvidas-frequentes. Acesso em: 13 mar. 2021.

[446] DÚVIDAS Frequentes. *In:* BRASIL. **Portal do Empreendedor**. Brasília, DF, 2020. Disponível em: http://antigo.portaldoempreendedor.gov.br/duvidas-frequentes. Acesso em: 13 mar. 2021.

[447] R$ 56,00 para indústria e comércio; R$ 60,00 para prestação de serviços e R$ 61,00 para comércio e serviço juntos. (BRASIL. Receita Federal. **Simples Nacional**. Brasília, DF: Simples Nacional, 2021. Disponível em: http://www8.receita.fazenda.gov.br/simplesnacional/Noticias/NoticiaCompleta.aspx?id=c4c65268-6006-4a94-b0d9-d4cb4129418c. Acesso em: 13 mar. 2021).

O Estatuto dos Trabalhadores expressamente exclui do âmbito da proteção da legislação laboral os “el trabajo realizado por cuenta propia”, salvo expressa disposição legal em contrário.[448] No entanto, ainda que excluídos da legislação clássica, os trabalhadores autônomos eram cada vez mais numerosos, justificando, portanto, intervenção legislativa no intuito de regulamentar sua atuação. Nesse sentido, os motivos expostos no Boletim Oficial do Estado da Espanha:

> Desde el punto de vista económico y social no puede decirse que la figura del trabajador autónomo actual coincida con la de hace algunas décadas. A lo largo del siglo pasado el trabajo era, por definición, el dependiente y asalariado, ajeno a los frutos y a los riesgos de cualquier actividad emprendedora. Desde esa perspectiva, el autoempleo o trabajo autónomo tenía un carácter circunscrito, en muchas ocasiones, a actividades de escasa rentabilidad, de reducida dimensión y que no precisaban de una fuerte inversión financiera, como por ejemplo la agricultura, la artesanía o el pequeño comercio. En la actualidad la situación es diferente, pues el trabajo autónomo prolifera en países de elevado nivel de renta, en actividades de alto valor añadido, como consecuencia de los nuevos desarrollos organizativos y la difusión de la informática y las telecomunicaciones, y constituye una libre elección para muchas personas que valoran su autodeterminación y su capacidad para no depender de nadie.
> Esta circunstancia ha dado lugar a que en los últimos años sean cada vez más importantes y numerosas en el tráfico jurídico y en la realidad social, junto a la figura de lo que podríamos denominar autónomo clásico, titular de un establecimiento comercial, agricultor y profesionales diversos, otras figuras tan heterogéneas, como los emprendedores, personas que se encuentran en una fase inicial y de despegue de una actividad económica o profesional, los autónomos económicamente dependientes, los socios trabajadores de cooperativas y sociedades laborales o los administradores de sociedades mercantiles que poseen el control efectivo de las mismas.[449]

Além de positivar direitos e deveres relativos aos trabalhadores autônomos, a legislação em questão também passou a tratar daqueles autônomos a quem chamou de dependentes economicamente reconhecendo a necessidade de albergar na legislação uma realidade social que se traduz na existência de diversos trabalhadores que, inobstante sua autonomia funcional, dependem economicamente do empresário ou cliente que os contrata, estabelecendo o critério de atração legislativa para àqueles que percebam, ao menos, 75% da renda pela execução do trabalho oriunda de um

---

[448] ESPAÑA. **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.** Por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Madrid: Boletín Oficial del Estado, 2015. Disponível em: https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-11430. Acesso em: 13 mar. 2021.

[449] ESPAÑA. **Ley 20/2007, de 11 de julio**. Estatuto del trabajo autónomo. Madrid: Boletín Oficial del Estado, 2007. Disponível em: https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-13409. Acesso em: 9 mar. 2021.

único tomador de serviço.[450] Além disso, para ser reconhecido como trabalhador economicamente dependente deverá, simultaneamente, não ter empregados e não realizar subcontratação, não realizar sua atividade de forma diferenciada dos demais trabalhadores, ter estrutura produtiva, material e critérios organizativos próprios e perceber remuneração pelo resultado de sua atividade.

A condição de dependente economicamente, limitada a um único tomador de serviço, deverá constar expressamente do contrato e ser registrado na repartição pública competente (art. 12 da Lei 20/2007).

Auferida a condição de trabalhador economicamente dependente, além dos direitos da condição de autônomo, fica assegurada a instituição de direitos por norma coletiva ou contratual, sem prejuízo de direitos já assegurados pela legislação, quais sejam, interrupção anual da atividade por dezoito dias úteis, descanso semanal remunerado, jornada de trabalho máximo a ser fixada entre as partes por acordo individual com possibilidade de horas extras remuneradas a razão de, no mínimo, 30% a mais da hora ordinária pactuada, horário de trabalho compatível com a vida pessoal, possibilidade de rescisão do contrato em caso de descumprimento contratual por parte do tomador do serviço com direito a indenização por perdas e danos, nesta hipótese, direito a interrupção da prestação do serviço sem necessariamente romper o contrato nas hipóteses de mútuo acordo, necessidades familiares urgentes e imprevisíveis, incapacidade temporária, maternidade, dentre outras, presunção de conversão em contrato por prazo indeterminado, na ausência de manifestação expressa das partes.

Ao TRADE também foi assegurada proteção securitária social “suficientes ante situaciones de necesidad”.[451]

Em caráter intermediário há, portanto, no Brasil o microempreendedor individual e, na Espanha, o trabalhador economicamente dependente. A legislação

---

[450] ESPANHA. Exposição de motivos da Ley 20/2007. “Su regulación obedece a la necesidad de dar cobertura legal a una realidad social: la existencia de un colectivo de trabajadores autónomos que, no obstante su autonomía funcional, desarrollan su actividad con una fuerte y casi exclusiva dependencia económica del empresario o cliente que los contrata. La Ley contempla el supuesto en que este empresario es su principal cliente y de él proviene, al menos, el 75 por ciento de los ingresos del trabajador”, (ESPAÑA. **Ley 20/2007, de 11 de julio**. Estatuto del trabajo autónomo. Madrid: Boletín Oficial del Estado, 2007. Disponível em: https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-13409. Acesso em: 9 mar. 2021).

[451] ESPAÑA. **Ley 20/2007, de 11 de julio**. Estatuto del trabajo autónomo. Madrid: Boletín Oficial del Estado, 2007. Disponível em: https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-13409. Acesso em: 9 mar. 2021.

espanhola evolui também para positivar direitos relativos ao trabalho típico autônomo, embora apenas reforçando os ditames constitucionais da liberdade de trabalho.

Rememorando o caminho até aqui traçado, partiu-se da concepção do Direito do Trabalho clássico, voltado à proteção do emprego com avaliação de seu elemento mais importante para fins de ver abarcada pela norma protetiva uma relação de trabalho, a subordinação. Na sequencia, avaliou-se a transformação do mundo do trabalho que potencialmente contribui para a crise da subordinação jurídica na relação de emprego tradicional e os movimentos reformistas da legislação laboral, inclusive aqueles destinados a proteger os trabalhadores não empregados, com destaque para a legislação do microempreendedor individual e do trabalhador economicamente dependente.

Chega o momento, então, aprofundar o estudo no que tange as perspectivas para o novo mundo do trabalho relacionando com os paradigmas de proteção social fundados e estabelecidos como direitos fundamentais pela ordem constitucional, inclusive sob o aspecto de retrocesso, o que será abordado a seguir.

4 PERSPECTIVAS PARA O NOVO MUNDO DO TRABALHO

A construção da legislação que regula a relação de trabalho foi concebida a partir de um contexto histórico de violação da classe trabalhadora pelo capital em um modelo de mercado em que o trabalhador dependia tecnicamente e economicamente do seu empregador. A partir de movimentos coletivos por parte dos trabalhadores reivindicando melhores condições de trabalho, o Estado interveio e estabeleceu, por via legislativa, uma espécie de contrato mínimo inderrogável pela vontade das partes, privilegiando a proteção do trabalhador em face do poder econômico do capital, restrito às relações de emprego, restrito às relações de emprego.

Por decorrência do contexto histórico em que concebido e, também, em razão de historicamente a relação entre trabalhador e tomador de serviço ser formalizada por contrato de emprego é sempre a partir dessa perspectiva que os contratos são analisados, inclusive como forma de concretizar a proteção social da legislação do trabalho delineada pelo princípio da proteção. Para este tipo de contrato, os sistemas jurídicos brasileiro e espanhol possuem regulação clara e suficiente para dar conta dos potenciais conflitos entre capital e trabalho e promover a pacificação social.

Contudo, no decorrer dos últimos anos ocorreu uma significativa transformação no mercado de trabalho que partiu da reorganização dos modelos empresariais proporcionada pela globalização[452] e pelo incremento da tecnologia no meio produtivo. Do mesmo modo, impulsionados pelo avanço tecnológico o trabalhador da atualidade não é mais o mesmo da época em que concebida a legislação trabalhista, inclusive pela facilidade de acesso a informação e comunicação com seus pares tornando rarefeita a subordinação jurídica que qualifica a relação de trabalho como sendo de emprego.

Aproveitando-se desse embalo transformista e contribuindo para sua expansão surgiu a economia compartilhada impulsionada pelo trabalho por demanda primordialmente realizado por intermédio de aplicativos. Mundo afora, pressionados pelas mudanças sociais do trabalho, governos começam a discutir e aprovar reformas na legislação do trabalho buscando incluir essas novas modalidades de trabalho que não guardam respaldo na relação de emprego e, por decorrência, na legislação que a

[452] Facilidade de comunicação, conexão e transporte com redução gradual dos custos que proporciona a quebra de barreiras e fronteiras entre no mercado mundial.

regula permitindo, também, maior autonomia àqueles que subsistem da relação de emprego por possuírem maior capacidade volitiva do que os trabalhadores da época em que concebida a legislação laboral.[453]

Nem é possível, neste caso, se falar em futuro da relação de trabalho ante o impacto da tecnologia. O futuro já chegou e diversos trabalhadores já garantem sua subsistência exercendo atividades laborais por intermédio de plataformas digitais. Outros, ainda que albergados pelo manto protetivo da relação de emprego, estão insatisfeitos pela limitação negocial imposta pela norma. Há, deste modo, um significativo descolamento entre as relações sociais-laborais e a legislação que as regulamenta. Há, ainda, empregados típicos protegidos pela legislação laboral e que merecem guarida da norma, pois subordinados juridicamente ao poder do capital. Porém, uma significativa parte da massa trabalhadora não guarda identificação com o vínculo que mantém com seus tomadores de serviço.

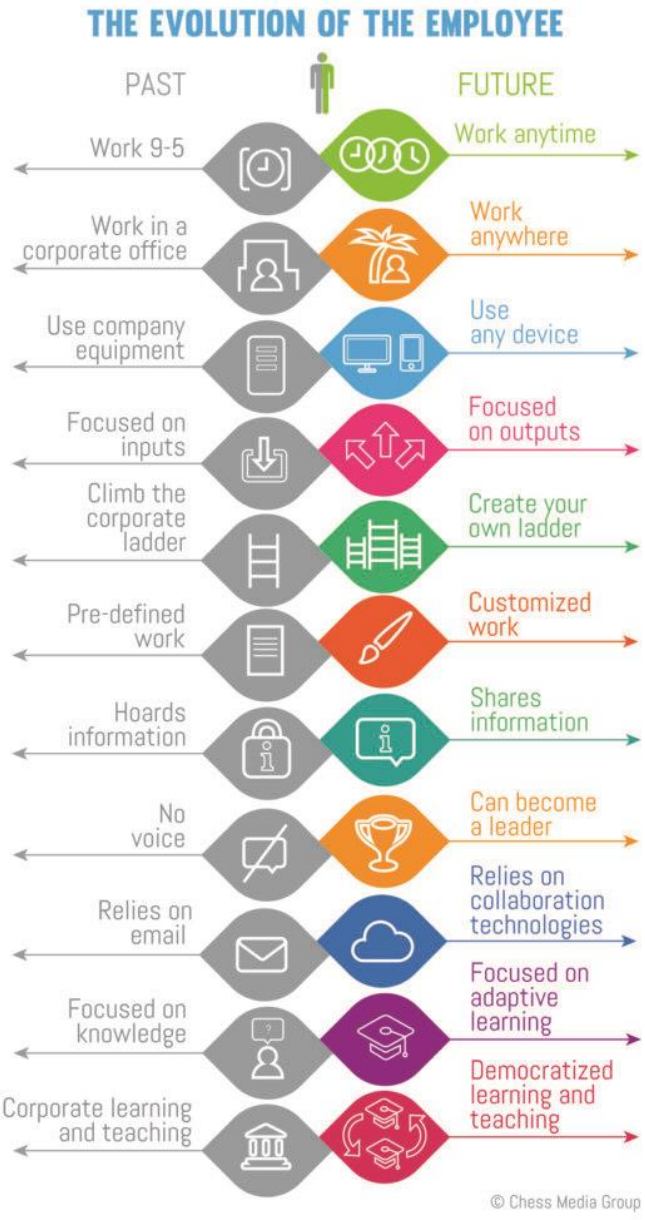
Um volume expressivo de trabalhadores[454] busca independência, ainda que regidos por relação de emprego. Existe uma nova geração de trabalhadores que agrega às empresas uma qualidade diferenciada na execução de suas tarefas, especialmente considerando que ingressaram no mercado de trabalho após vários anos de estudo, destoando da dependência técnica do tradicional empregado. Esses mesmos trabalhadores não se adaptam às estruturas antigas de hierarquia dos ambientes empresariais em que se faz necessário cumprir horário de trabalho e acatar as ordens do chefe. Há uma busca incessante por valor e por liberdade na execução das suas atividades sendo inviável a utilização dos padrões rígidos da relação de emprego no mercado atual para muitos segmentos. A evolução do clássico trabalhador para o trabalhador digital fica claramente evidenciada na imagem que segue:

---

[453] “os trabalhadores desse novo modelo de organização pós-emprego são mais independentes e dinâmicos. Encontram-se em uma estrutura empresarial que possuem mais liberdade de criação, rompendo com o modelo paradigmático de sociedade industrial. O trabalhador atual em prol de um resultado dos negócios empresariais como se figurasse no próprio papel do empregador”. (KELLER, Werner. **Direito do Trabalho e Novas Tecnologias**. São Paulo: Almedina, 2020. p. 113).

[454] “No Brasil, 55%* dos jovens preferem trabalhar como autônomos, sem benefícios trabalhistas, em lugar de ter esses benefícios em regime de empregado” (PASTORE, José. O Trabalho do Futuro e o Futuro do Direito. **Revista LTr**, São Paulo, v. 83, n. 8, ago. 2019). * Pesquisa Data Folha. Eleições 2018, 18.09.2018.

Figura 7 - A evolução do empregado



Fonte: Morgan[455]

Para se adequar o mercado e agregar fundamental mão-de-obra para desenvolver seus produtos, as empresas que contratam os trabalhadores não conseguem adequar seus contratos à nenhuma das hipóteses legislativas vigentes, visto que os trabalhadores não são subservientes a atrair a relação de emprego e

[455] MORGAN, Jacob. The evolution of the employee. *In:* MORGAN, Jacob. **The Future Organization**. [*S. l.*], 2014. Disponivel em: https://thefutureorganization.com/evolution-employee/. Acesso em: 13 mar. 2021.

carecem dos requisitos da autonomia exigidos pela legislação para afastar a mesma legislação protetiva, culminando pela adoção dos contratos de emprego com inobservância de certas cláusulas como, por exemplo, a imposição de controle de jornada, expondo o tomador do serviço a certo risco legal.

> No entanto, existe uma perspectiva concreta de mercado que é resultante dessa dinâmica que está no centro da reflexão sobre qual perfil de cultura atende ao contexto atual.
> Em um ambiente com as características atuais, em que a velocidade das mudanças é um imperativo e os paradigmas anteriores estão sucumbindo diariamente, a organização que for capaz de aprender mais rapidamente é a que tem uma vantagem competitiva sustentável.
> O que vai diferenciar os vencedores dos perdedores nessa nova era não será a tecnologia que adotam, o capital financeiro que detêm, mas sim o seu desejo de aprender.[456]

Aliado a esse movimento por parte da classe trabalhadora, muitas empresas também caminham para "tornar mais simples os empregos nos últimos tempos, utilizando-se da terceirização e do chamado *crowdsourcing*".[457]

> Isso quer dizer que as novas organizações empresariais desejam trabalhar com grupos aleatórios de pessoas, de maneira colaborativa, sem estruturas fixas, já que a tecnologia permite que a empresa esteja em Portugal. Seus parceiros de projeto – não seus empregados – podem estar em qualquer parte do mundo.
> Essa nova dinâmica nas relações de trabalho, em que é privilegiada a contratação de prestadores de serviços em detrimento do empregado, tem como principais características as especialidades técnicas, além de suas autonomias.[458]

Tangenciando a tudo isso, a tecnologia modifica significativamente a forma em que o serviço é prestado, independentemente da forma em que estruturado o vínculo do trabalho com o tomador do serviço. A primeira onda da revolução tecnológica do final do século passado alterou substancialmente a logística e a infraestrutura da comunicação[459]. A revolução tecnológica substitui a força trabalhadora modificando as habilidades e qualidades necessárias aos trabalhadores para que estes se mantenham úteis ao desempenho de tarefas laborais denotando a necessidade de

---

[456] MAGALDI, Sandro; SALIBI NETO, José. **O novo código da cultura**: vida ou morte na era exponencial. São Paulo: Gente, 2019. p. 67.
[457] KELLER, Werner. **Direito do Trabalho e Novas Tecnologias**. São Paulo: Almedina, 2020. p. 130.
[458] KELLER, Werner. **Direito do Trabalho e Novas Tecnologias**. São Paulo: Almedina, 2020. p. 131.
[459] NEWMAN, Daniel; BLANCHARD, Olivier. **Human/Machine**: The future of our partnership with machines. London: Kogan Page Inspire, 2019. p. 96.

aprimoramento das suas capacidades aos novos desafios impostos pela evolução tecnológica do mercado laboral.[460]

Embora não se saiba ao certo o potencial de transformação das atividades para cada trabalhador, sabe-se que haverá impacto com modificação nas atividades realizadas por boa parte dos trabalhadores. Vem à tona, deste modo, a necessidade de desenvolvimento de habilidades não relacionadas com a tarefa executada, mas com a capacidade de se adaptar perante as transformações do mercado laboral na busca da manutenção de sua utilidade, finalidade última da manutenção da sua trabalhabilidade. “Os empregos nas novas indústrias requerem conhecimentos técnicos e habilidades não cognitivas[461], impondo obstáculos para os trabalhadores menos qualificados”.[462]

Não decorre disto, porém, a demonização da tecnologia com se fosse o mal de todos os tempos que acabará com a raça humana. Acompanhando a revolução tecnológica vem a oportunidade de um profundo debate sobre a influência que seu advento terá para o futuro da humanidade. Para tanto, é preciso um olhar humano para a tecnologia com sua utilização e desenvolvimento partindo da premissa da dignidade da pessoa humana, direito humano transversal.[463]

---

460 “O que se verifica é a transformação das sociedades (através de seus paradigmas) de forma cíclica. Tal qual ocorrido na primeira Revolução Industrial onde apenas uma máquina produzia tanto quanto dezenas de trabalhadores, suprindo tais vagas de trabalho. na verdade, o que ocorre é a migração de tais postos de trabalho. [...] A mão-de-obra, embora abundante, demonstrava-se não preparada para preencher as vagas que o mercado oferecia. Na era digital, com o advento da internet, por exemplo, extinguiram-se as vagas de vendedores ambulantes de enciclopédias (livros), já que a mesma informação (com até mais variedade e qualidade) pode ser obtida gratuitamente na rede mundial de computadores. Por outro lado, cria a demanda de profissionais para vender, instalar e manter os serviços. Todas essas atividades, diferentemente da anterior, demandam uma qualificação bastante específica”. (MORAES, Sandro Glasenapp. Novas tecnologias e mercado de trabalho: adaptação e reforma da legislação trabalhista. *In:* OSELAME, Carolina Pedroso *et al*. **Novas tecnologias, processo e relação de trabalho**: estudos em homenagem aos 20 anos de docência da professora doutora Denise Pires Fincato. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2019. p. 169).

461 “Habilidades cognitivas são competências não analíticas, são os chamados soft skills, ou ainda, fatores sociocomportamentais tais como: estabilidade emocional, curiosidade, perseverança, resiliência, entre outros”. (SCHWAB, Klaus. **Aplicando a quarta revolução industrial**. Traduzido por Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2018. p. 59).

462 SCHWAB, Klaus. **Aplicando a quarta revolução industrial**. Traduzido por Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2018. p. 59.

463 “[...] o termo ‘direitos fundamentais’ se aplica para aqueles direitos do ser humano reconhecidos e positivados na esfera do direito constitucional positivo de determinado Estado, ao passo que a expressão ‘direitos humanos’ guardaria relação com os documentos de direitos internacional, por referir-se àquelas posições jurídicas que se reconhecem ao ser humano como tal, independentemente de sua vinculação com determinada ordem constitucional, e que, portanto, aspiram à validade universal, para todos os povos e tempos, de tal sorte que revelam um inequívoco caráter supranacional (internacional). (SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos**

> Mais importante do que isso, ela é uma oportunidade para estruturar uma série de conversas públicas que podem ajudar todos nós – desde líderes do setor de tecnologia até autoridades políticas e cidadãos de todos os grupos de renda, nacionalidades e origens – a entender e orientar a forma como essas tecnologias poderosas emergentes e convergentes influenciam o mundo que nos rodeia.
> Para tanto, a forma como vemos e discutimos essas novas e poderosas tecnologias que estão moldando nosso mundo precisa mudar – não podemos pensar na tecnologia como uma força exógena que inevitavelmente governará nosso futuro, nem podemos ter a visão oposta de que podemos ter a visão oposta, de que a tecnologia é simplesmente uma ferramenta que os seres humanos podem optar por usar do modo como desejarem.[464]

Não há como deixar de considerar o desenvolvimento tecnológico como algo que traz benefícios à humanidade. Basta, para tanto, considerar a expectativa de vida há cem anos e atualmente. Século passado, não importava a quantidade de recursos financeiros disponíveis, pois sem o descobrimento do antibiótico não era possível tratamento para as infecções. Neste mesmo sentido, a evolução da medicina como um todo tem proporcionado vida longa e saudável.[465] A progressão da tecnologia impacta positivamente também o setor de produtos e serviços na medida em que facilita a execução das atividades.[466]

Schwab[467] destaca, contudo, a necessidade de observância de três importantes desafios para garantir que os benefícios da implementação das novas tecnologias sejam alcançados. Primeiro, importa a necessidade de distribuição destes benefícios de forma justa e equitativa, tornando acessíveis a todos, com custo adequado. O segundo, proteger as populações vulneráveis especialmente quanto os aspectos externos da evolução tecnológica, relativamente aos potenciais riscos e danos da sua implementação. Finalmente, que a revolução tecnológica seja *liderada por humanos e para humanos.* Há necessidade de respeito aos valores humanos que devem ser mantidos no centro do desenvolvimento, sem considerá-los apenas como números ou resultados financeiros.

---

direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 12. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015. p. 29).

464 SCHWAB, Klaus. **Aplicando a quarta revolução industrial**. Traduzido por Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2018. p. 36.

465 "Atualmente, o ser humano médio possui uma vida mais longa, uma saúde melhor, mais segurança econômica e uma probabilidade muito menor de ter uma morte violenta do que em qualquer época anterior". (SCHWAB, Klaus. **Aplicando a quarta revolução industrial**. Traduzido por Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2018. p. 59).

466 KELLER, Werner. **Direito do Trabalho e Novas Tecnologias**. São Paulo: Almedina, 2020. p. 117.

467 SCHWAB, Klaus. **Aplicando a quarta revolução industrial**. Traduzido por Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2018. p. 42-44.

A tecnologia nada mais é do que a visão coletiva de um conjunto de pessoas que trabalhando juntas desenvolveram um sistema informático (ou uma máquina, software) com uma finalidade específica.[468] “Se, por um lado, o principal vetor da transformação é a tecnologia, por outro, na essência das mudanças estão as pessoas”[469]. Seria inimaginável considerar que a tecnologia tivesse vida própria e se determinasse, escolhesse o caminho do progresso tecnológico a percorrer. Por traz de todo desenvolvimento tecnológico há um grupo de pessoas que o idealizou e trabalhou arduamente para sua concretização.

> Ela não emerge do vazio, não surge do nada. Ela é a consequência da visão de indivíduos que enxergam um futuro projetado e o tangibilizam por meio desse sistema. Mais fascinante que a tecnologia é a obstinação de quem a desenhou.
> A tecnologia é o meio para a transformação, e não a transformação em si. Ela diz respeito à capacidade que o ser humano tem de modelar novas soluções para as empresas e a sociedade – tão necessárias em um mundo em movimento.
> O êxito no processo de adaptação das organizações ao novo não está relacionado exclusivamente à tecnologia. O sucesso está relacionado à maneira que as pessoas encaram essa nova perspectiva nas companhias e abraçam – ou não – essas transformações.[470]

Ainda que o ser humano seja o foco da transformação tecnológica, não se percebe discussões e debates sobre as formas de implementação de proteção ou mesmo regulação do desenvolvimento tecnológico,[471] especialmente quanto ao trabalho, principal aspecto social impactado com a tecnologia, representando “o maior desafio da quarta revolução industrial. [...] Com o avanço das inovações tecnológicas, as empresas se veem forçadas a trocar o trabalhador tradicional (contrato por prazo indeterminado) e inserir o capital humano intelectual, flexível e novador”[472].

O advento de novas tecnologias, como já debatido, leva a criação de atividades econômicas totalmente novas, mudando a indústria tradicional pelo surgimento de

---

[468] KIDDER, Tracy. **The soul of a new machine**. New York: Back Bay Books, 2011.
[469] MAGALDI, Sandro; SALIBI NETO, José. **O novo código da cultura**: vida ou morte na era exponencial. São Paulo: Gente, 2019. p. 13
[470] MAGALDI, Sandro; SALIBI NETO, José. **O novo código da cultura**: vida ou morte na era exponencial. São Paulo: Gente, 2019. p. 13-14.
[471] Neste aspecto, vale salientar movimentos legislativos relativos à proteção de dados, extremamente fragilizados pela conectividade e sociabilidade online presente na internet. Na Europa, em 2016, foi editado o Regulamento Europeu de Proteção de Dados Pessoais. No Brasil, em 2018, mas com vigência escalonada a partir do final de 2018, agosto de 2020 e agosto de 2021, a Lei 13.709/18 tratou da Proteção dos Dados Pessoais.
[472] KELLER, Werner. **Direito do Trabalho e Novas Tecnologias**. São Paulo: Almedina, 2020. p. 118.

modelos totalmente novos[473]. É importante, deste modo, até mesmo pela importância econômico-social que possui a atividade laborativa na vida das pessoas, para fins de subsistência ou reconhecimento de valor intrínseco, inserir no desenvolvimento tecnológico um elemento totalmente direcionado para a avaliação do impacto da nova tecnologia em desenvolvimento na rotina humana, especialmente no trabalho. A avaliação de como os humanos interagirão com a mudança tecnológica e os reflexos de sua implementação na rotina do trabalho poderão proporcionar um mínimo de efeitos adversos.[474]

O impacto da tecnologia no trabalho coloca-nos a refletir, além das questões relacionadas ao trabalho do futuro, suficiência de disponibilidade de postos para mão-de-obra humana, espécies de proteções legais para cada espécie de vínculo de trabalho, sobre o papel que o exercício de atividade laborativa representa para os indivíduos e para a sociedade. Como já dito, o trabalho se presta para manter a subsistência, mas também agrega valor ao indivíduo enquanto pessoa humana, possuindo valor intrínseco à sua condição relacionada a sensação de utilidade e pertencimento.

> Além dos desafios econômicos imediatos, existem desafios em relação ao papel do trabalho, isto é, oferecer significado para os indivíduos, as famílias e as comunidades. Nos últimos 250 anos, comunidade, identidade, propósito e ação estiveram intimamente ligados aos nossos papéis como trabalhadores e membros produtivos da sociedade. [...] Isso inclui pensar em reformas para remodelar o contrato social entre o indivíduo e a sociedade.[475]

Dentro dessa premissa de liberdade laboral e de evolução tecnológica, também se encontra presente uma maior disponibilidade de produtos e serviços com preços mais acessíveis e mais democratizados a população em geral. O Ministério Público da União, contudo, defende a limitação da liberdade de contratação e até mesmo das

---

[473] ARMSTRONG, Paul. **Dominando as tecnologias disruptivas**. Tradução Afonso Celso da Cunha Serra. São Paulo: Autentica Business, 2019. p. 31.

[474] "Portanto, é importante que qualquer estratégia ou estrutura inclua um elemento que corresponda a como os humanos interagirão com a mudança tecnológica e serão por ela impactados. Qualquer novo sistema suscitará comportamentos por parte das pessoas afetadas; por isso, é importante considerar os comportamentos antes, durantes e depois de qualquer mudança, para certificar-se de estar fazendo as escolhas certas e que os resultados almejados serão alcançados com o mínimo de efeitos adversos. [...] precisaremos pensar nas pessoas que a usarão". (ARMSTRONG, Paul. **Dominando as tecnologias disruptivas**. Tradução Afonso Celso da Cunha Serra. São Paulo: Autentica Business, 2019. p. 23 - 24).

[475] SCHWAB, Klaus. **Aplicando a quarta revolução industrial**. Traduzido por Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2018. p. 104.

economias compartilhadas, inerentes ao desenvolvimento tecnológico, pelo potencial ensejador da precarização do trabalho.

> Em relação à flexibilidade que o trabalho na “economia do bico” oferece às pessoas, é importante que se discuta o formato em que isso ocorre e as implicações na vida dos trabalhadores. Em grande parte dos trabalhos em que se coloca a flexibilidade como um elemento benéfico, verifica-se a precarização e intensificação do trabalho.
> Outro elemento que deve ser levado em consideração é a necessidade de conjugar as diversas melhorias para os consumidores que a “economia do bico” tem potencial para implementar com a devida remuneração do trabalhador que viabiliza os produtos ou serviços. Não é aceitável a maximização dos benefícios dos consumidores em detrimento das condições de trabalho.
> Finalmente, não se pode perder de vista que “economia do bico” não é um setor segmentado de todo o conjunto de agentes econômicos que atuam no mercado. Em que pesem as peculiaridades, trata-se de um ramo no qual as empresas, em geral, devem se comportar da mesma forma que as demais que atuam em outros setores.[476]

Os atores sociais, como se percebe, arraigados nos aspectos culturais da concepção e surgimento do direito do trabalho, percebendo esse ramo jurídico mais como um direito do emprego do que como um direito do trabalho, seguem defendendo a existência de subordinação com a progressão do conceito para a obediência a normas e metas específicas, alargando conceitos clássicos da relação de emprego na busca de proteção social aos trabalhadores de plataformas, por exemplo.

Não se trata de dizer que estes trabalhadores não são merecedores de proteção social, mas subverter os critérios e elementos da relação de emprego para atingir essa finalidade seria subverter o sistema jurídico trabalhista, na forma em que concebido. A discussão sobre a implementação de proteção aos trabalhadores autônomos ou de plataformas e a proteção das vagas de trabalho potencialmente em risco por conta da revolução tecnológica deve levar em conta todos os elementos disponíveis e não se restringir a aplicar a proteção do contrato de emprego com as mais variadas e extensivas justificativas.

Neste aspecto, a aplicação das regras relativas ao contrato de emprego não possui o condão de imprimir proteção adequada frente ao avanço tecnológico, pois

---

[476] OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego**: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. Disponível em: https://csb.org.br/wp-content/uploads/2019/01/CONAFRET_WEB-compressed.pdf. Acesso em: 17 fev. 2021. p. 26-27.

não garante a manutenção das vagas de trabalho, preocupação central do avanço tecnológico.

De tudo o discorrido até o momento, não resta dúvidas que o processo de desenvolvimento tecnológico trará inúmeros benefícios à sociedade[477], desde que usado com responsabilidade. É sobre a relação de trabalho o maior impacto, dada a possibilidade de substituição da mão-de-obra humana por máquinas e em razão da flexibilidade das contratações que não garantem direitos de empregado. Está-se a viver um momento singular que propicia a efetiva criação e desenvolvimento de um sistema jurídico voltado a regulamentar as relações de trabalho (gênero) e não restrito ao contrato de emprego sobre o aspecto de proteção social securitária e laboral.

> A maior oportunidade de mudar a forma como as empresas e as comunidades se envolvem com as tecnologias pertence aos líderes. No longo prazo, é importante ter a capacidade de se afastar das pressões econômicas que incentivam uma grande quantidade de desenvolvimentos tecnológicos e considerar o impacto sistêmico das tecnologias e para que tipo de futuro elas nos levam. [...] O forte compromisso com os valores sociais pode se espalhar por toda uma organização, oferecer um propósito para os funcionários que querem contribuir positivamente com a sociedade por meio de seu trabalho e, ainda, pode impactar a reputação da organização tanto interna. quanto externa.[478]

Independentemente do oportunismo das empresas de aplicativos que se aproveitarem de uma carência da economia e implementaram um modelo de negócio em que um volume de pessoas coloca à disposição de outras serviços que estas necessitam com custo adequado e com a facilidade de dois cliques no smartphone, sem prejuízo da falta de responsabilidade social que pode ser imputada às proprietárias dos aplicativos, discutir vínculo de emprego destes trabalhadores não parece adequado. Outrossim, está presente a vulnerabilidade do trabalhador na negociação com as empresas dos aplicativos, razão pela qual cabe eventual e ponderada intervenção estatal para estabelecer as regras deste relacionamento laboral, sem que seja necessário alargar conceitos da relação de emprego, mas

---

[477] "Se as tecnologias da Quarta Revolução Industrial puderem ser combinadas com as instituições, as normas e os padrões adequados, as pessoas ao redor do mundo terão a chance de desfrutar de mais liberdade, saúde melhor, níveis mais elevados de educação e mais oportunidades para viver uma vida que podem valorizar, enquanto sofrem menos com a insegurança e a incerteza econômica". (SCHWAB, Klaus. **Aplicando a quarta revolução industrial**. Traduzido por Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2018. p. 42).

[478] SCHWAB, Klaus. **Aplicando a quarta revolução industrial**. Traduzido por Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2018. p. 314.

promover a defesa adequada desta classe social com as suas peculiaridades específicas.

É comum em qualquer sistema jurídico a alteração dos paradigmas sociais e a modificação consequente e posterior da legislação para regular os novos fatos sociais ou conferir interpretação adequada ao momento histórico em que aplicada. Vários exemplos poderiam ser citados, como a proibição de mulheres votarem, a proibição de casamento de pessoas do mesmo sexo, dentre outros. Tratam-se de situações em que o regime jurídico tratava do assunto e, com a evolução da sociedade, alterou-se a legislação e a interpretação da norma para adequá-la ao momento social em que tais questões foram superadas e estão mais conformes com os direitos humanos. A velocidade dos movimentos tecnológicos faz com haja necessidade de uma legislação aberta, preparada para modificações e transições, sem prejuízo de estipular uma proteção adequada, sob pena de sempre termos contratos atípicos e, portanto, ilegais, dado contexto protetivo e binário da norma laboral.

Schwab parafraseando Madeleine Albright destaca a dificuldade em "compreender e governar as tecnologias do século XXI com a mentalidade do século XX e as instituições do século XIX. A mudança institucional, portanto, é fundamental para superar esses desafios, mas a mentalidade, adaptada aos desafios do século XXI, também o é."[479].

Nesta perspectiva, em que há mudança do paradigma social com advento de novas e revolucionárias tecnologias que impactam a relação laboral e, ainda, pela instituição no mercado da economia de compartilhamento e do trabalho sobre demanda, necessário discutir se a adaptação legislativa laboral para agregar tais conceitos e benefícios para além da relação de emprego, mas protegendo as situações de não emprego evidenciadas, significaria retrocesso social.

4.1 RETROCESSO SOCIAL E O PARADIGMA DA PROTEÇÃO SOCIAL CONSTITUCIONAL

Foi possível observar, até aqui, a significativa alteração da forma em que o trabalho é prestado por massiva parte dos trabalhadores de modo que os elementos

[479] SCHWAB, Klaus. **Aplicando a quarta revolução industrial**. Traduzido por Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2018. p. 45.

da relação de emprego tornam-se rarefeitos e, em alguns casos, de difícil percepção e identificação, especialmente nas hipóteses de economia compartilhada.

Essa discussão leva a necessidade de se avaliar, sob a perspectiva legislativo/constitucional, se cabe o alargamento dos elementos da relação de emprego buscando conferir proteção normativa aos trabalhadores que possuem firmadas relações laborais originalmente não tipificadas como empregatícias. Isto porque, como já foi dito, a avaliação das características de uma relação de trabalho entre uma pessoa física e um ente do capital parte do pressuposto da existência de uma relação empregatícia, privilegiando o princípio da proteção e o aspecto histórico-cultural de maltrato à classe operária.

Não se trata, em nenhum momento, de defender reformas laborais como fenômeno capaz de melhorar aspectos econômicos de cada país, ainda que capital e trabalho possuam relação direta com a economia.[480] Diversos fatores e políticas públicas, correlacionadas e com influxo direto uma na outra, são responsáveis pelo bom ou mau desenvolvimento econômico não sendo possível restringir ao contrato de emprego ou à relação de trabalho o sucesso ou insucesso das políticas econômicas. A questão discutida diz respeito a adequação da legislação à realidade laboral, severamente impactada por novas tecnologias e que tem presente um trabalhador mais conectado e, em tese, em melhores condições de exercer sua capacidade volitiva.[481]

De outro lado, ao se perceber um grande movimento e restruturação social-laboral com a insuficiência da legislação para as hipóteses de não emprego típico, é o caso de incremento legislativo por meio de reformas na legislação trabalhista a fim de abranger e conferir alguma espécie de proteção aos trabalhadores que exerçam

---

480 "Uma reivindicação neoliberal que se consolidou na década de 1980 foi a de que os países tinham de perseguir "a flexibilidade do mercado de trabalho". A menos que os mercados de trabalho se flexibilizassem, os custos trabalhistas aumentariam e as corporações transfeririam a produção e o investimento para os locais onde os custos fossem mais baixos; o capital financeiro seria investido em países, em vez de ser investido em "casa". (STANDING, Guy. **O precariado**: a nova classe perigosa. Tradução Cristina Antunes. Belo Horizonte: Autêntica, 2020. p. 22).

481 "A postura radical das políticas de flexibilização do Direito do Trabalho faz que o seu valor precípuo (proteção do trabalhador) seja alterado, quando permite, dentre outras mudanças, formas contratuais que se dissociam do paradigma contratual por prazo indeterminado, surgindo o contrato de trabalho temporário, o contrato de trabalho intermitente e o contrato de trabalhador autônomo. [...] A inflexão (flexibilização e desregulamentação) do Direito do Trabalho, portanto, se torna objeto a serviço de políticas econômicas, e é utilizado pelos Estados como moeda de troca na obtenção de créditos e de investimentos internacionais..." (KELLER, Werner. **Direito do Trabalho e Novas Tecnologias**. São Paulo: Almedina, 2020. p. 82).

suas atividades em relações que não sejam típicas de emprego, incluindo-se nesta hipótese, os trabalhadores por aplicativos (e todos os demais da economia compartilhada), os trabalhadores tipicamente autônomos e os trabalhadores economicamente dependentes, sem prejuízo de conferir alguma liberdade contratual para aqueles trabalhadores empregados que tenham capacidade de exprimir sua vontade perante seu empregador, com critérios específicos pré-definidos na legislação.

Este entendimento de necessidade de atualização da legislação, compartilhado neste trabalho, traz à baila a discussão sobre uma eventual nova perspectiva da legislação para reconhecer o não emprego com adequação dos direitos dos trabalhadores, notadamente em razão do caráter social do trabalho e da constitucionalização das normas laborais a partir do século passado, sem perder a perspectiva de que o Direito do Trabalho foi concebido para nivelar desigualdades com o estabelecimento, por lei, de cláusulas inderrogáveis pela vontade, pois a liberdade de contratar entre pessoas com grande diferença de poder e capacidade econômica pode gerar as mais abusivas cláusulas.[482]

Na relação de emprego atual, partes que queiram de livre e espontânea vontade, por exemplo, substituir o pagamento do décimo terceiro salário por qualquer outra compensação, ainda que em valor muito superior e no inteiro benefício do trabalhador, ficam impedidas antes a inderrogabilidade da norma.

O afastamento dessas cláusulas tipo inseridas pela via legal ou constitucional aos contratos de emprego e, até mesmo, uma releitura dos requisitos ensejadores da relação de emprego com a inaplicabilidade das medidas protetivas típicas às relações de trabalho, implementado a partir dessa nova perspectiva social do trabalho, pode ser considerado como retrocesso social, independentemente da autonomia da vontade dos atuais atores da relação jurídico-laboral, questão tange ao objeto deste estudo e relacionada a suficiência da modernização da legislação.

A vedação ao retrocesso social possui íntima e intuitiva relação com a segurança jurídica. Serve de instrumento protetor, pilar do Estado de Direito Democrático, em razão de servir de limite à atuação regressiva relativamente a direitos já conquistados na seara social.

---

[482] RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 85.

Não encontra assento explícito na ordem constitucional brasileira, o que não afasta sua aplicabilidade a partir da interpretação constitucional e com base no princípio da dignidade da pessoa humana visando manter o patamar civilizatório estabelecido pela própria Constituição.

A este respeito, Luís Roberto Barroso[483] destaca que

> [...] por este princípio, que não é expresso, mas decorre do sistema jurídico-constitucional, entende-se que se uma lei, ao regulamentar um mandamento constitucional, instituir determinado direito, ele se incorpora ao patrimônio jurídico da cidadania e não pode ser absolutamente suprimido.

A proibição ao retrocesso social não se resume a concretização dos direitos sociais pela edição de normas infraconstitucionais. A vedação ao retrocesso social visa manter os níveis gerais de proteção social proporcionados pelo Estado, em normas com caráter programático, limitador da ação estatal ou mesmo que conferem direitos subjetivos. A este respeito, o artigo 7º[484] da Constituição Federal do Brasil

---

[483] BARROSO, Luís Roberto. **O direito constitucional e a efetividade de suas normas**. 5. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001. p. 158.

[484] Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; III - fundo de garantia do tempo de serviço; IV - salário mínimo , fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim; V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho; VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável; VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria; IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei; XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinqüenta por cento à do normal; VII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias; XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei; XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei; XXIV - aposentadoria; XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; XXVII - proteção em face da automação, na forma da

confere a todos os trabalhadores urbanos e rurais, sem prejuízo de outros que visem a melhoria de sua condição social, uma séria de direitos e garantias, tidas por fundamentais e não passíveis de alteração constitucional. Nesse sentido, a própria Carta Constitucional traz em seu texto, no artigo 60, §4º[485] a vedação de supressão dos direitos e garantias individuais, estando, dentre eles, os direitos dos trabalhadores.

> O princípio da proibição de retrocesso social pode formular-se assim: o núcleo essencial dos direitos já realizado e efectivado através de medidas legislativas ("lei da segurança social", "lei do subsídio de desemprego", "lei do serviço de saúde") deve considerar-se constitucionalmente garantido sendo inconstitucionais quaisquer medidas estaduais que, sem a criação de outros esquemas alternativos ou compensatórios, se traduzam na prática numa anulação, revogação ou aniquilação pura e simples desse núcleo essencial. A liberdade de conformação do legislador e inerente auto-reversibilidade têm como limite o núcleo já realizado[486].

Ao contrário da norma fundamental brasileira que estabelece um rol extenso e detalhado dos direitos dos trabalhadores, a Constituição Espanhola apenas reconhece o direito ao trabalho e a uma remuneração suficiente para satisfazer suas necessidades e as de sua família, sem deixar de reconhecer a fundamentalidade de

---

lei; XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa; XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos; XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso. Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. (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/constituicao.htm. Acesso em: 10 mar. 2021).

[485] Art. 60. A Constituição poderá ser emendada mediante proposta: § 4º Não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir: I - a forma federativa de Estado; II - o voto direto, secreto, utniversal e periódico; III - a separação dos Poderes; IV - os direitos e garantias individuais. (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/constituicao.htm. Acesso em: 10 mar. 2021).

[486] CANOTILHO, José Joaquim. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003. p. 320-321.

tais direitos, mas delegando ao Estatuto dos Trabalhadores a estipulação do contrato mínimo.[487] Além disso, a Constituição Espanhola expressamente reconhece que a premissa interpretativa de suas normas fundamentais será a Declaração Universal dos Direitos Humanos[488] o que expõe relevo com o acolhimento de dogmas internacionais extremamente vinculados à dignidade da pessoa humana, à igualdade e de direito ao trabalho em âmbito interno.

> Portanto, tanto os princípios da dignidade da pessoa humana, da igualdade, de liberdade como o direito ao trabalho (disciplina segundo a qual todos têm direito às mesmas condições e oportunidades de trabalho) são provenientes da Declaração Universal de 1948, e criaram um grupo intransigente de direitos que devem ser aplicados em qualquer restrição pelos Estados, servindo, então, de limitador externo ao poder constituinte originário.[489]

À esta altura, em razão da previsão nas normas constitucionais brasileira e espanhola acerca da inviabilidade de supressão de cláusula fundamental, ainda que ligeiramente por não ser o foco deste estudo, importante traçar o paralelo entre os direitos dos trabalhadores previstos na Constituição Federal e os direitos fundamentais, notadamente sua relação com os direitos humanos, observado o caráter supranacional de aplicabilidade normativa desses preceitos, questão que também assume maior relevo ante a descentralização e ausência de fronteiras para a instalação do capital. Cabe sinalar que os direitos sociais são direitos fundamentais[490] a serem implementados pelo Estado na busca do equilíbrio e da justiça social.[491] Nesse sentido, também se posiciona Maurício Godinho Delgado:

---

[487] Constituição Espanhola, Artículo 35 1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo. 2. La ley regulará un estatuto de los trabajadores. (ESPAÑA. [Constituição (1978)]. **Constitución Española**. Madrid: BOletín Oficial del Estado, 2020. Disponível em: https://boe.es/biblioteca_juridica/codigos/abrir_pdf.php?fich=387_Constitucion_Espanola_____Constituicao_Espanhola.pdf. Acesso em: 14 mar. 2021).

[488] Constituição Espanhola, Artículo 10 1. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social. 2. Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España.

[489] KELLER, Werner. **Direito do Trabalho e Novas Tecnologias**. São Paulo: Almedina, 2020. p. 87.

[490] Para Pérez Luño direitos fundamentais são: un conjunto de facultades y instituciones que, em cada momento histórico, concretan las exigenciais de La dignidad, La liberdad y La igualdad humanas, las cuales deben ser reconocidas positivamente por los ordenamientos jurídicos a nivel nacional y internacional. (PÉREZ LUÑO, Antonio Enrique. **Derechos Humanos, Estado de Derecho y Constitucion**. 6. ed. Madrid: Tecnos, 1999).

[491] STÜRMER, Gilberto. **Direito constitucional do trabalho no Brasil**. São Paulo: Atlas, 2014. p. 27.

> A Constituição da República criou as condições culturais, jurídicas e institucionais necessárias para superar antigo e renitente nódulo do sistema trabalhista do Brasil: a falta de efetividade de seu Direito Individual do Trabalho. Ao reforçar, substancialmente, a Justiça do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho, a par de garantir o manejo amplo de ações coletivas pelos sindicatos, o Texto Máximo de 1988 acentuou a relevância da política pública de contínua inserção econômica e social dos indivíduos, por meio do Direito do Trabalho, no contexto da democratização da sociedade civil.[492]

Direitos fundamentais[493] como "posições que são tão importantes que a decisão sobre garanti-las não pode ser simplesmente deixada para a maioria parlamentar simples"[494]. De outro lado, "direitos humanos são, por sua vez, direitos inscritos (positivados) em tratados ou em costumes internacionais. Ou seja, são aqueles direitos que já ascenderam ao patamar do Direito Internacional Público" [495].

Ao que interessa ao presente estudo, os direitos humanos, tais quais os decorrentes da Declaração Universal dos Direitos de 1948, são conferidos aos cidadãos independentemente da sua vinculação a qualquer ordem constitucional, com validade universal, para todos os povos e tempos, com claro caráter supranacional[496].

As normas protetivas laborais decorrem do princípio da proteção, sendo que este "é norma internacional imperativa, e, consequentemente, faz parte do núcleo irredutível de direitos do Homem, tornando-se um limite externo às alterações do Direito do Trabalho em âmbito interno"[497].

Tanto na ordem constitucional brasileira como na espanhola, os direitos dos trabalhadores galgam posição de norma fundamental, material e formalmente, por assim estarem positivados na Constituição. Reside a diferença no detalhamento contido na norma constitucional brasileira que expõe ao detalhe os direitos dos

---

[492] DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 143.

[493] "conjunto institucionalizado de direitos e garantias do ser humano que tem por finalidade básica o respeito a sua dignidade, por meio de sua proteção contra o arbítrio do poder estatal, e o estabelecimento de condições mínimas de vida e desenvolvimento da personalidade humana". (MORAES, Alexandre de. **Direitos Humanos Fundamentais**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2007. p. 20). E, também, "os direitos representam só por si certos bens, as garantias destinam-se a assegurar a fruição desses bens; os direitos são principais, as garantias acessórias [...]; na acepção jus racionalista, os direitos declaram-se, as garantias estabelecem-se". (MIRANDA, Jorge. **Manual de Direito Constitucional**. 4. ed. Coimbra: Coimbra, 1990. p. 88-89).

[494] ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008. p. 446.

[495] MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de direito internacional público**. 4. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010. p. 750.

[496] SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais:** uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 12. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015. p. 35-36.

[497] KELLER, Werner. **Direito do Trabalho e Novas Tecnologias**. São Paulo: Almedina, 2020. p. 87.

trabalhadores, enquanto a norma constitucional espanhola delega para legislação infraconstitucional.

Invariavelmente, contudo, as normas previstas no ordenamento jurídico brasileiro e espanhol, ainda que não formalmente, estão resguardadas aos trabalhadores que preenchem os requisitos da relação de emprego, ou seja, aqueles que estão abarcados pela proteção estatal e pelo arcabouço normativo protetivo da legislação para os contratos de emprego.

Os demais trabalhadores – e aqui não se entra no mérito das novas tecnologias ou reorganização econômica do trabalho – que não sujeitos a subordinação e aos demais elementos característicos da relação empregatícia não estão albergados por esta proteção fundamental, ressalvado o aspecto securitário, caso contribuam de forma independente para a Previdência Social.

A proibição que se busca com a vedação ao retrocesso social está relacionada ao núcleo essencial do direito fundamental em discussão, protegendo o mínimo existencial à vida do cidadão e uma interpretação que melhor se coadune aos preceitos constitucionais.[498] Há de se considerar, deste modo, que a relação de trabalho está severamente impactada pelo progresso tecnológico e pela reorganização econômica, sem prejuízo dos demais problemas estruturais decorrentes das falhas nas políticas econômicas dos países.

Além disso, essa reestruturação econômico-laboral tem levado, como se viu, a formação de vínculos de trabalho que não correspondem às tradicionais relações de emprego.

A discussão reside, portanto, em alargar os conceitos da relação de emprego ou progredir para reconhecer outras espécies de proteção aos trabalhadores que não abarcados pela proteção da relação empregatícia.

Assim, ao que parece, o processo de aprimoramento das normas laborais não implica retrocesso social, mas progresso na medida em que maior proteção e regulação estão sendo conferidas às relações que atualmente carecem de qualquer tratamento e estão relegadas à total autonomia privada.

---

[498] O sistema jurídico não é finito, acabado, mas inacabável, pelo que se extrai a necessidade de o intérprete do direito vivificar o sistema e superar as antinomias axiológicas a cada exegese cometida por uma interpretação sistemática e constitucionalmente adequada. (FREITAS, Juarez. **A Interpretação Sistemática do Direito**. 5. ed. São Paulo: Malheiros, 2010).

> O dever de manter a constitucionalidade implica que o procedimento da reforma não pode alterar a Constituição fora dos limites e das condições por ela mesma constituídos. Se tanto fizer, não estará reformando, mas deformando a Constituição: golpeando-a. O golpe se torna mais destruidor, quando atinge os alicerces. Justamente para prevenir uma tal destruição das bases do Estado, foi que o Constituinte de 1988 vedou prejudicar – ou seja, tender a abolir – elementos essenciais da sociedade política brasileira, incluindo-os no núcleo irredutível da Constituição, arrolando-os em dispositivos que vieram a ser chamados de cláusulas pétreas. Esse núcleo consiste no parágrafo quarto com seus quatro incisos, apensado ao artigo sessenta da Constituição. Aí se fixam limitações materiais para a reforma da Constituição.[499]

Essencialmente, a vedação ao retrocesso social está ligada à imposição de limites às restrições dos direitos fundamentais, garantindo-lhes maior eficácia e aplicabilidade em suas múltiplas dimensões.[500] Embora os movimentos reformistas laborais não tenham suprimido direitos essenciais e constitucionais – ditos fundamentais – dos trabalhadores, vale o destaque de que o Supremo Tribunal Federal já exarou entendimento de que a vedação ao retrocesso social não congela a atuação legislativa para realizar ajustes e adequações na legislação social, inclusive suprimir alguns direitos, preservando a legislação protetiva. Constou do acórdão:

> Com efeito, dizer que a ação estatal deva caminhar no sentido da ampliação dos direitos fundamentais e de assegurar-lhes a máxima efetividade possível, por certo, não significa afirmar que seja terminantemente vedada qualquer forma de alteração restritiva na legislação infraconstitucional, desde que, é claro, não se desifgure o núcleo essencial do direito tutelado, como seria o caso, se fossemos adotar a tese de que os valores devidos a titulo de seguro DPVAT são imodificáveis ou irredutíveis. [501]

Há de se ter redobrada atenção na análise da eventual vedação ao retrocesso social para não tornar inflexível a legislação ordinária, tampouco a ordem constitucional, a fim de alcançar equilíbrio entre a indispensável estabilidade constitucional e a necessária adaptabilidade da Constituição à realidade do momento histórico em que analisada. Não se pode exigir que as próximas e futuras gerações

---

[499] BARROS, Sérgio Resende. Como reformar constitucionalmente. *In:* SÉRGIO Resende de Barros. [*S. l.*], 2010. Disponível em: http://srbarros.com.br/pt/como-reformar-constitucionalmente.cont. Acesso em: 3 mar. 2021.

[500] SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais:** uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 12. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015. p. 413.

[501] BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ARE 704.520/SP**. Recurso extraordinário com agravo. Seguro Obrigatório de Danos Pessoais causados por veículos automotores de via terrestre (DPVAT). 2. Redução dos valores de indenização do seguro DPVAT pela Medida Provisória 340/2006, convertida na Lei 11.482/2007. [...]. Relator: Min. Gilmar Mendes, 23 out. 2014. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, 2014. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur286661/false. Acesso em: 13 mar. 2021.

fiquem adstritas aos princípios e valores fixados pelo Constituinte noutro momento histórico.[502]

Deste modo, “o princípio da proteção do trabalhador, como qualquer outro princípio, não tem caráter absoluto, e, consequentemente, o Direito do Trabalho pode sofrer alterações diante de determinadas vertentes político-econômico-sociais.”[503].

Não se pode permitir, contudo, que eventual reforma legislativa permita a substituição de contratos típicos de emprego por qualquer outra espécie de contrato de trabalho, sem que estejam presentes os requisitos legais previamente estipulados.[504] É se dizer que deve haver, na hipótese de modificação legislativa, firme atuação dos órgãos de fiscalização para evitar fraudes em detrimento da classe operária. Neste aspecto, a legislação que instituiu trabajador autónomo dependiente – Trade -, na Espanha, foi objeto de diversas críticas ante a simples sonegação de direitos a trabalhadores subordinados em contrato de emprego típico, tendo se intensificado com a utilização de mecanismos indevidos por parte dos empresários.[505]

> Estas reformas trabalhistas precarizaram o Direito Capitalista do Trabalho ao argumento de que se faziam necessárias *para* combater o desemprego ampliado pela crise. A crise econômica e a destruição de postos de trabalho nos anos 80 do século passado, neste sentido, serviram de pretexto para a *culpabilização* do sistema jurídico normativo laboral. Segundo a narrativa conservadora que se construiu, o sistema de garantias articulado sobre o

---

[502] SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais:** uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 12. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015. p. 436.

[503] KELLER, Werner. **Direito do Trabalho e Novas Tecnologias**. São Paulo: Almedina, 2020. p. 88.

[504] “O regresso da relação de trabalho (a desceletização) ao direito comum, ao princípio da paridade negocial, da autonomia das partes e à liberdade do contrato, em sua clausulação, será obra do tempo, mas naturalmente em cima de infra-estruturas econômico-sociais que, sem paroxismos utópicos, coloquem o homem-trabalho em margens equipolentes e não artificiais de proposta e de contraproposta”. (VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação e emprego**: Estrutura Legal e Supostos. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999. p. 109).

[505] “Según los datos elaborados por el INE, y la Seguridad Social, la Asociación de Trabajadores Autónomos (ATA), elaboró en diciembre de 2017, un informe sobre el porcentaje de los trabajadores autónomos y los trabajadores autónomos dependientes. Según este informe, los datos reflejaban que España contaba con 3,2 millones de trabajadores autónomos y que, de ellos, el 5,8 %, (es decir, 187.000) eran económicamente dependientes. Dentro de esta cifra también incluiríamos en torno a 90.000 falsos autónomos. Las estimaciones y datos que aporta la ATA, manifiesta dos realidades fácticas distintas: los falsos autónomos y los autónomos dependientes. De hecho, la figura del TRADE se desarrolló para poder eliminar a los falsos autónomos, aunque la realidad está siendo bien distinta al venirse constatando por la Inspección de trabajo que figura del TRADE se está utilizando de manera indebida. Así, recurrir a un falso autónomo como si se tratase de un trabajador por cuenta ajena, en plantilla, constituye un fraude de ley. Si se ha de establecer una relación de dependencia, esta debe quedar reflejada como tal bajo la figura de autónomo económicamente dependiente o TRADE”. (TRABAJADORES autónomos económicamente dependientes (trade). *In:* LUPICINIO. Madrid, 20 mayo 2020. Disponível em: https://lupicinio.com/trabajadores-autonomos-economicamente-dependientes-trade/. Acesso em: 4 mar. 2021).

> emprego teria resultado na causa direta da eliminação dos empregos e da incapacidade da iniciativa econômica para produzir novos empregos em tempos de crise [...]
> O discurso empresarial dos países de capitalismo central do início da década de 1980, contudo, sustentava a hipótese de que, se fosse mais barato contratar, as empresas contratariam mais. Essa hipótese nunca se confirmou nem nos países que realizaram reformas trabalhistas profundas, nem nos que resistiram a tais pregações doutrinárias.[506]

A necessidade de atualização da legislação laboral para adequá-la às novas modalidades de trabalho e ao novo trabalhador, porém, ao contrário do que tem afirmado os patrocinadores do progresso da legislação, não servirá de elemento significativamente diferencial para o desenvolvimento da economia, mas garantirá certamente maior inclusão de trabalhadores no mercado de trabalho, aquecendo sobre este aspecto o mercado econômico. Contudo, a questão central é que o novo contexto social e a aplicação das novas tecnologias ao ambiente laboral torna incompatível a realidade contratual dos trabalhadores com a legislação disponível. A questão econômica, ainda que transite no aspecto laboral, também se pauta por aspectos tributários, de logística, tecnologia, acordos internacionais, austeridade fiscal, dentre outros. Muito se atribui o desastre econômico à relação laboral, justificando-se o alargamento ou a redução da proteção ao trabalhador com base no momento histórico-econômico do país, bem como sua relação direta com o influxo de poder que a classe operária ou empresarial possui em face da classe política.

> A tutela da relação de trabalho, efetivamente, sofre metamorfoses ao longo da história, tendo em vista alterações externas à normatividade estatal, ocorridas na própria relação entre as classes sociais. Por tal razão, esta tutela será mais protetiva dos direitos dos trabalhadores naqueles países e durante os períodos históricos em que a classe trabalhadora acumular mais poder, em relação ao poder das classes empresariais. Dito de outro modo: como o poder é uma relação, sempre que a resultante dessa relação for a atribuição de mais poder aos empregadores, o Direito do Trabalho será menos protetivo dos direitos dos trabalhadores, do mesmo modo que, sempre que a resultante das relações de poder entre as classes sociais for mais favorável às classes empresariais (como nos períodos ditatoriais ou naqueles de baixa capacidade mobilizatória dos trabalhadores, por exemplo), o Direito Capitalista do Trabalho protegerá mais os interesses dos empregadores.
> Como as relações entre as classes sociai são fruto da história, contribuindo-se social e politicamente, a resultante desta correlação de forças também sobre metamorfoses [...][507]

---

[506] RAMOS FILHO, Wilson. **Direito Capitalista do Trabalho**: história, mitos e perspectiva no Brasil. São Paulo: LTr, 2012. p. 313.
[507] RAMOS FILHO, Wilson. **Direito Capitalista do Trabalho**: história, mitos e perspectiva no Brasil. São Paulo: LTr, 2012. p. 313.

Questão que talvez devesse ser superada, especialmente na atualidade, está relacionada ao discurso antinômico como se a relação de trabalho fosse um cabo de guerra em que a legislação é concebida para proteger o trabalhador ou proteger o tomador do serviço.

Em vez de discutir essa suposta gangorra em que a legislação ou protege uma parte ou protege outra, faz-se necessária uma efetiva discussão sobre a construção de uma regulamentação da relação laboral a partir do atual momento histórico, contemplando as questões suscitadas no curso do presente estudo decorrentes da nova realidade econômico-laboral , preferencialmente permitindo uma cláusula aberta para o exercício da autonomia da vontade, ainda que manifestada coletivamente, nos casos de típico contrato de emprego.

A alteração da legislação não tem por intuito a precarização do trabalho ou a deturpação do desenvolvimento econômico,[508] até porque sua finalidade primordial é a pacificação social.[509]

> Embora o fato de ocupar um emprego temporário seja o indicativo de uma pessoa que ocupa um emprego desprovido de carreira, isso nem sempre é o caso. Na verdade, aqueles que chamamos *proficians* alegram-se por ter uma existência baseada em projetos, saindo de um projeto de curso prazo para outro. E os empregos de longo prazo, nos quais se deve fazer as mesmas poucas tarefas repetidas vezes, dificilmente são ambicionados.[510]

Nem todas as garantias dizem respeito ao trabalho em si, mas, sim, em relação ao direito de exercê-lo, chancelado pela atuação positiva do Estado, o que leva a concluir que todo indivíduo, se assim desejar, tem direito à livre escolha do trabalho,

---

[508] Vide Nota conceptual de la OIT sobre la agenda de desarrollo post 2015: “El desarrollo viene con el empleo». Esta simple frase resume una realidad de siempre: que el trabajo permite a los hogares de bajos recursos superar la pobreza, y que la expansión del empleo productivo y decente es la vía hacia el crecimiento y la diversificación de las economías. Para todos los países, cualquiera que sea su nivel de desarrollo, la base para impulsar la prosperidad, la inclusión y la cohesión social de manera sostenible y creciente es contar con una oferta suficiente de empleos. Cuando la escasez de empleos o medios de vida disponibles mantienen a los hogares en la pobreza, hay menos crecimiento, menos seguridad y menos desarrollo humano y económico”. (OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **La importancia del empleo y los medios de vida en la agenda para el desarrollo con posterioridad a 2015**. [*S. l.*]: OIT, 2015. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/statement/wcms_206443.pdf. Acesso em: 5 jan. 2021).

[509] “A proteção do trabalho independente requer solução específica” (PASTORE, José. O Trabalho do Futuro e o Futuro do Direito. **Revista LTr**, São Paulo, v. 83, n. 8, ago. 2019).

[510] STANDING, Guy. **O precariado**: a nova classe perigosa. Tradução Cristina Antunes. Belo Horizonte: Autêntica, 2020. p. 34.

consideradas as suas condições, e à devida proteção que dele sobrevém, porquanto elencado como Direito Social na atual Constituição Federal.[511]

Por outro lado, não se pode confundir os direitos sociais (art. 6º da CF) com os direitos dos trabalhadores (art. 7º da CF), pois estes últimos dizem respeito àqueles que mantém vínculo de emprego.[512] A Constituição Federal do Brasil, influenciada pela internacionalização dos direitos humanos,[513] elencou no título da Ordem Social[514] - que tem por base o primado do trabalho e como fim o bem estar e a justiça social - o direito social ao trabalho.[515]

Além disso e justamente em razão da interdependência que capital e trabalho possuem um do outro, o valor social do trabalho guarda idêntico valor axiológico da livre iniciativa, não havendo hierarquia entre ambos, previstos como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil.[516]

A valorização do trabalho e da livre-iniciativa assim como o seu caráter social foram elevados ao patamar dos "princípios políticos constitucionalmente conformadores ou princípios constitucionais fundamentais".[517]

---

[511] Nesse aspecto, proteções mais essenciais e que deveriam imediatamente ser objeto de reflexão legislativa dizem respeito ao estabelecimento de premissas protetivas ao empregado especialmente relacionadas a aposentadoria, proteção da saúde e proteção da renda para as hipóteses de desocupação. (PASTORE, José. O Trabalho do Futuro e o Futuro do Direito. **Revista LTr**, São Paulo, v. 83, n. 8, ago. 2019).

[512] BASTOS, Celso Ribeiro; MARTINS, Ives Gandra da Silva. **Comentários à Constituição do Brasil**. São Paulo: Saraiva, 1989. p. 397.

[513] TORRES, Ricardo Lobo. A metarmofose dos direitos sociais em mínimo existencial. *In*: SARLET, Ingo (org.). **Direitos Fundamentais Sociais**: estudos de direito constitucional, internacional e comparado. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p. 10.

[514] Constituição Federal, art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem estar e a justiça sociais. (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/constituicao.htm. Acesso em: 10 mar. 2021).

[515] Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (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/constituicao.htm. Acesso em: 10 mar. 2021).

[516] Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. (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/constituicao.htm. Acesso em: 10 mar. 2021).

[517] BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. Comentário ao art. 1º, IV. *In*: CANOTILHO, J.J Gomes *et al.* (coord.). **Comentários à Constituição do Brasil**. São Paulo: Saraiva; Almedina, 2013.

A verificação da existência do retrocesso social pauta-se pela hermenêutica constitucional a fim de encontrar a solução que mais se aproxime do caráter social erigido na Constituição Federal de 1988 para que as normas eventualmente existentes no ordenamento jurídico não limitem ou obstem a concretude de direito fundamental ou mesmo dos princípios que fundamentam a República, mas ao mesmo tempo se adequem à realidade social em que inseridas.

Afinal de contas, "ter um emprego temporário é bom se o contexto social for satisfatório. Mas se o sistema econômico global exige que um monte de gente tenha empregos temporários, então os estrategistas políticos deveriam tratar do que os torna precários."[518].

> Independentemente da compreensão qualitativa que se possa ter da reforma normativa trabalhista promovida pela Lei 13.467/2017, há uma evidente modificação do espaço conferido à autonomia privada dos contratantes. Essa maior liberdade da pessoa-trabalhadora, embora ainda distante do eclipse das bases tradicionais do direito do trabalho preconizado por Martins Catharino, não significa a decrepitude do contrato de emprego, mas um passo adicional à ampliação da incidência do direito do trabalho – enquanto ramo do ordenamento jurídico – que poderá passar, um dia, a se ocupar do gênero contrato de trabalho, do qual o de emprego será mera espécie.[519]

Alguns diplomas legislativos ou medidas de Governo buscam a modernização da legislação para adequá-la ao novo mundo do trabalho,[520] mais ainda de forma muito tímida e sem cuidar da proteção securitária necessária, notadamente relativa a Previdência Social. Ainda assim, muita resistência se faz às mudanças legislativas ao argumento de que está se implementando o retrocesso social.

Há de se ter redobrada atenção na análise da eventual vedação ao retrocesso social para não tornar inflexível a legislação ordinária, tampouco a ordem constitucional, a fim de alcançar equilíbrio entre a indispensável estabilidade constitucional e a necessária adaptabilidade da Constituição à realidade do momento histórico em que analisada. Não se pode exigir que as próximas e futuras gerações

---

[518] STANDING, Guy. **O precariado**: a nova classe perigosa. Tradução Cristina Antunes. Belo Horizonte: Autêntica, 2020. p. 34.

[519] 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 D. de. (org.). **A reforma trabalhista na visão acadêmica**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018. p. 30.

[520] "Trata-se de proteger o trabalhador sem onerar o capital, já que a permanência deste implica a própria sobrevivência do trabalho". ANDRADE, Tatiana Guimarães Ferraz. **As novas faces da subordinação e os impactos para o Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr: 2004. p. 87.

fiquem adstritas aos princípios e valores fixados pelo Constituinte noutro momento histórico.[521]

As medidas legislativas propostas em momento algum buscam afastar legítimos empregados dos seus efetivos cargos. Muito ao contrário, intentam incluir aqueles que estão fora do mercado de trabalho ou na informalidade no mercado oficial com direitos e garantias assegurados. Vale dizer, inclusive, os empregados respondem pela minoria dos contratos em vigor e em franca redução não porque fraudes são perpetradas em frustação dos direitos dos trabalhadores, mas porque as atuais relações de trabalho não se adaptam ao modelo clássico de emprego na forma em que concebido. A evolução da legislação, portanto, melhor concretiza os ditames constitucionais e o principio da dignidade da pessoa humana na medida em que confere segurança jurídica para o desenvolvimento do capital e, ao menos tenta, estipular novo modelo jurídico para a relação laboral diverso do emprego com proteção contratual e securitária.

Chega-se o momento histórico em que é necessário discutir o terceiro pilar da Revolução Francesa, a fraternidade, para permitir um desenvolvimento sustentável da relação laboral, significativamente alterada nas últimas décadas.

4.2 A FRATERNIDADE COMO ELEMENTO DE PROTEÇÃO SOCIAL LABORAL

Tomando por base o que se viu até o presente momento, algumas questões merecem ser destacadas antes de adentrar no princípio da fraternidade como elemento de reconstrução do Direito do Trabalho. Primeiro, a realidade laboral e o atual mercado de trabalho não encontram fronteiras e não se adaptam na atual legislação que, salvo o trabalhador economicamente dependente da Espanha, considera o binômio empregado/autônomo em que sobre o primeiro recai toda a proteção da legislação, enquanto ao segundo a legislação é totalmente omissa quanto a proteção laboral. Tal afirmação permanece mesmo que se considere as reformas laborais realizadas no Brasil e na Espanha que, mesmo modernizando a legislação e conferindo proteção para setores até então à margem legal, ainda não foram

---

[521] SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 12. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015. p. 436.

suficientes no trato da nova realidade laboral. Segundo, em razão da transformação do mundo do trabalho,[522] inclusive sobre o aspecto tecnológico, e dos trabalhadores, a legislação segue restringindo a proteção ao trabalhador empregado, ainda que este ocupe cada vez menos espaço no mercado laboral, dada ausência de subordinação jurídica na grande maioria das relações de trabalho atuais. Em terceiro lugar, servindo de base para a aplicação da fraternidade na construção de um novo direito laboral, observou-se que a modernização da legislação não significa retrocesso social na medida em que seguem assegurados os direitos dos empregados, típicos, sendo objeto de uma eventual novel legislação a instituição de regimes jurídicos diferenciados para os trabalhadores que não albergados pelo manto protetivo da relação empregatícia e sobre os quais é necessário conferir alguma proteção social e laboral.

Aliás, esta é a razão pela qual inclui-se no debate deste estudo a fraternidade. A reconstrução do Direito do Trabalho com a finalidade de adaptá-lo à atual realidade laboral não significa precarização ou desregulamentação, especialmente se edificadas tais transformações sobre a fraternidade.[523] Exaustivamente demonstrado no curso do presente estudo a existência de diversas atividades laborais que não encaixam na relação empregatícia e, à míngua de legislação específica, ficam ao encargo de decisões judiciais díspares que afastam a segurança jurídica para o desenvolvimento econômico e, ao mesmo tempo, impedem o desenvolvimento da classe trabalhadora que não tem direitos assegurados coletivamente, mas apenas em eventuais demandas judiciais que reconhecem vínculo empregatício. Estas, aliás, por vezes o fazem mediante o alargamento do conceito de subordinação jurídica.

---

[522] Nesse sentido, Richer aponta cinco tendências para o futuro do trabalho, quais sejam: extrema fragmentação do trabalho, automatização, "plataformização", individualização e insubordinação. Vide: RICHER, Martin. **Como iremos trabalhar amanhã?**: Cinco tendências fortes da evolução do trabalho. Tradução Dorothéé de Bruchard Futuribles em português. Paris: [*s. n.*], 2018.

[523] "Questões relativas como o trabalho informal levado a efeito através de plataformas digitais, poderiam ser avaliadas sob a ótica da fraternidade. Muito embora se trate de problema jurídico anterior a pandemia, a questão dos trabalhadores informais ganhou destaque durante os tempos atuais. Há grande divergência doutrinaria e jurisprudencial sobre o adequado enquadramento destes trabalhadores. No entanto, em momento de pandemia, há se verificar o vetor da Fraternidade, para se entender a necessidade de proteção jurídica a estes trabalhadores, para além de ajudas financeiras governamentais. Neste aspecto, é importante salientar que a fraternidade pressupõe a ajuda mútua das partes na relação jurídica e não propriamente a ajuda estatal." (PESSOA, Flávia Moreira Guimarães. O mundo do trabalho pós covid-19: necessidade do resgate da fraternidade. *In:* CONGRESSO INTERNACIONAL DA ABDT, 10., 2020, São Paulo. **Anais** [...]. São Paulo: Matrioska, 2020).

É urgente a definição de novas formas de proteção aos trabalhadores em vez de ficar esticando o manto da proteção destinada ao emprego subordinado, sem descuidar da promoção da livre iniciativa e da valorização do trabalho, adaptando-se ao conceito social deste novo momento histórico. A ordem econômica do Estado Constitucional Brasileiro[524] está fundamentada, essencialmente, na livre iniciativa e na valorização do trabalho humano, princípios fundamentais da República Federativa do Brasil, consoante se extrai dos artigos 1º, IV e 170 da Constituição Federal[525]. O Direito do Trabalho não dispensa a comunhão entre o social e o econômico. Segundo Gilberto Stürmer:

> [...] os valores sociais a que se refere a Constituição da República, dizem respeito tanto ao trabalho, quanto à livre iniciativa. Um não tem razão de ser sem o outro. Mais: um não se concretiza sem o outro. Aqui, significa melhorar, realizar, alcançar um objetivo. [526]

A construção de um novo Direito do Trabalho, apto a enfrentar a modernidade das relações laborais decorre diretamente da ordem constitucional[527] com reforço oriundo da Lei da Liberdade Econômica[528]. A atual legislação foi concebida no intuito de imprimir proteção aos mais débeis da relação laboral mediante a instituição de

---

[524] No mesmo sentido, Constituição Espanhola: Artículo 38. Se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación. (ESPAÑA. [Constituição (1978)]. **Constitución Española**. Madrid: BOletín Oficial del Estado, 2020. Disponível em: https://boe.es/biblioteca_juridica/codigos/abrir_pdf.php?fich=387_Constitucion_Espanola_____Constituicao_Espanhola.pdf. Acesso em: 14 mar. 2021).

[525] "No caso do Brasil, a Constituição de 1988, no que pese sua função social histórica se comparada com os textos anteriores, também se preocupou em promover o desenvolvimento econômico da nação e que os cidadãos possuíssem papel ativo para atingir tal objetivo, evitando que o Estado tivesse apenas função assistencialista" ANDRADE, Tatiana Guimarães Ferraz. **As novas faces da subordinação e os impactos para o Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004. p. 19.

[526] STÜRMER, Gilberto. **Direito constitucional do trabalho no Brasil**. São Paulo: Atlas, 2014. p. 23.

[527] 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/constituicao.htm. Acesso em: 10 mar. 2021.

[528] BRASIL. **Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019**. Institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica; estabelece garantias de livre mercado; altera as Leis nos 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), 6.404, de 15 de dezembro de 1976, 11.598, de 3 de dezembro de 2007, 12.682, de 9 de julho de 2012, 6.015, de 31 de dezembro de 1973, 10.522, de 19 de julho de 2002, 8.934, de 18 de novembro 1994, o Decreto-Lei nº 9.760, de 5 de setembro de 1946 e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943; revoga a Lei Delegada nº 4, de 26 de setembro de 1962, a Lei nº 11.887, de 24 de dezembro de 2008, e dispositivos do Decreto-Lei nº 73, de 21 de novembro de 1966; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13874.htm. Acesso em: 14 mar. 2021. Especialmente artigo 3º.

superioridade jurídica, as essencialmente calcada na liberdade e na igualdade em uma sociedade que migrou do dever de trabalhar para o direito ao trabalho decente e protegido.[529]

A interpretação destes dispositivos abarca a construção de uma sociedade livre, justa e solidária com paridade entre a valorização do trabalho humano e da livre iniciativa, elementos que guiam a ordem econômica, inclusive sob o aspecto da solidariedade.

> [...] é possível dizer que o princípio da dignidade humana como fundamento do Estado e garantidor da vida promove uma humanização do direito ou o torna mais digno, portanto, torna o direito fraterno. Por esta razão é que se defende a fraternidade como impulsionadora para fazer frente aos efeitos danosos que podem ser produzidos pela indiferença social que caracteriza o cenário caótico da globalização, garantindo, assim, o desenvolvimento humano de forma plena.[530]

Elaborar a discussão sobre as reformas trabalhistas por intermédio do princípio da fraternidade, da sua característica metaindividual e solidária tornaria possível a reconstrução do Direito do Trabalho[531] com foco no direito fundamental ao trabalho.[532] Não há mais espaço para permitir a aversão entre capital e trabalho, pois concebidos em coexistência vital, com assento constitucional de idêntico valor axiológico.

---

[529] "A evolução da razão humana e, principalmente, de alguns ideais calcados e/ou transformados em princípios basilares para o convívio humano sadio foi transformando o trabalho-dever em trabalho-direito. Assim, por exemplo, a liberdade de trabalho se consolida e se positiva (fim da escravidão, das corporações de ofício, etc.), e as ideias de trato "desigual aos desiguais", em âmbito laboral, concretizam-se em diretrizes internacionais (convenções da OIT, por exemplo) e nacionais (a própria Consolidação das Leis do Trabalho é exemplo de ordenamento protetivo ao mais frágil, objetivando igualar juridicamente os que são social e economicamente desiguais), com forte influxo dos fundamentos da Justiça Social." (FINCATO, Denise Pires. O valor social do trabalho e o princípio da fraternidade. **Conpedi Law Review**, [*s. l.*], v. 1, n. 6, p. 105-128, 2015.Disponível em: https://www.indexlaw.org/index.php/conpedireview/article/view/3456/2970. Acesso em: 12 mar. 2021).

[530] MARTINS, Renata Mendonça Morais Barbosa. **O princípio da fraternidade como fundamento do desenvolvimento humano sustentavel**. 2017. Dissertação (Mestrado em Direito) - Univesidade Tiradentes, Aracajú, 2017. Disponivel em: https://mestrados.unit.br/wp-content/uploads/sites/5/2017/06/O-PRINC%C3%8DPIO-DA-FRATERNIDADE-COMO-FUNDAMENTO.pdf. Acesso em: 29 set. 2020. p. 36.

[531] "O grande problema jurídico da atualidade é descobrir como pensar, organizar e operar o Direito no contexto da sociedade globalizada, especialmente neste período de transformações constantes e disruptivas. Examinar o Direito inserido na globalização implica relacioná-lo com a complexidade e com todos os processos de igualização, diferenciação e regulação social daí decorrentes." (FINCATO, Denise Pires; SILVA, Jaqueline Mielke. Interpretação sistêmica e sustentabilidade jurídica: A necessária (re) construção do Direito do Trabalho. **Revista Chilena De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social**, Santiago, v. 10, n. 19, p. 1-22, 2019).

[532] FINCATO, Denise Pires. O valor social do trabalho e o princípio da fraternidade. **Conpedi Law Review**, [*s. l.*], v. 1, n. 6, p. 105-128, 2015.Disponível em: https://www.indexlaw.org/index.php/conpedireview/article/view/3456/2970. Acesso em: 12 mar. 2021.

A fraternidade[533] aspira validade universal e supranacional, pois esta essencialmente ligada à natureza humana, assentada na Declaração Universal dos Direitos do Homem[534] que consagra igualdade, liberdade e fraternidade. Não encontra, contudo, assento nas normas internas de Brasil e Espanha, mas sem deixar de servir de princípio norteador da ciência jurídica:

> A fraternidade assim entendida se faz presente de diversas formas no direito positivo, ora como princípio, ora na forma de máximas, ora presente no conceito de justiça social e outras diversas expressões do direito. Mas a sua presença ostensiva em ordenamento jurídico é ociosa. Isso porque a fraternidade não se agrega ao direito positivo – sistema de regras – como algo externo ao mesmo: é da essência de um sistema de regras conceber os seres humanos capazes de compreender as regras (racionalidade), segui-las e ser responsabilizado por isso (liberdade) e impor-se de modo idêntico a todos os destinatários das regras (igualdade).[535]

A Declaração da Filadélfia, que emendou a criação da Organização Internacional do Trabalho,[536] possui um caráter manifestamente fraternal visto que se extrai do documento constitutivo a pretensão de criação de uma comunidade pacífica de trabalhadores em busca de um bem estar comum.[537] Nesse sentido, reconhecendo a fraternidade como uma responsabilidade universal e internacional bem como o

---

[533] "A **fraternidade** é um conceito filosófico profundamente ligado às ideias de Liberdade e Igualdade e com as quais forma o tripé que caracterizou grande parte do pensamento revolucionário francês. "Liberdade, Igualdade e fraternidade". A ideia de fraternidade estabelece que o homem, como animal político, fez uma escolha consciente pela vida em sociedade e para tal estabelece com seus semelhantes uma relação de igualdade, visto que em essência não há nada que hierarquicamente os diferencie: são como irmãos (*fraternos*). Este conceito é a peça-chave para a plena configuração da cidadania entre os homens, pois, por princípio, todos os homens são iguais". (FRATERNIDADE. *In*: WIKIPEDIA: the free encyclopedia. [San Francisco, CA: Wikimed ia Foundation, 2020]. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Fraternidade. Acesso em: 13 mar. 2021).

[534] Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade. (ASSEMBLEIA GERAL DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. [*S. l.*]: Unicef, [2021]. Disponível em https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos. Acesso em: 13 mar. 2021).

[535] BARZOTTO, Luciane Cardoso. Acesso à justiça e fraternidade: o exemplo da conciliação. *In:* GUEDES, Priscila Dal Ponte Amado; GUEDES, Gabriel Pinto; BARZOTTO, Luciane Cardoso (org.). **Direito e fraternidade**: em busca de respostas. Porto Alegre: Sapiens, 2016. p. 49.

[536] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da OIT e seu anexo**. Montreal: OIT, 1946. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em: 13 jan. 2021

[537] BARZOTTO, Luciane Cardoso; LANNER, Maíra Brecht. Declaração do centenário da Organização Internacional do Trabalho e a proteção do trabalhador digital no paradigma da fraternidade. *In:* BREDA, Lucieli; LANNER, Maíra Brecht. **Fraternidade, tecnologia e direitos humanos**: uma homenagem à Prof.ª Dr.ª Luciane Cardoso Barzotto pelas contribuições para o direito do trabalho. Curitiba: Appris, 2020. p. 32

dever de agir dos representantes, inclusive dos trabalhadores para a busca do bem comum, Supiot esclarece:

> Outro aspecto inovador do princípio da solidariedade, como revisto pela Carta de Nice, é o de criar os direitos de agir, e não só os de proteção. [...] Se quiséssemos prestar uma séria atenção ao fato de que a solidariedade, assim como a dignidade, são princípios jurídicos dos quais decorrem indissoluvelmente os direitos e os deveres, teríamos uma chance de sair dos debates falsos sobre a "justiciabilidade" dos direitos econômicos e sociais. [...] O desenvolvimento tecnológico, pelas facilidades que proporciona (especialmente em comunicação) e pelos riscos que gera, liga todos os Estados do mundo e os torna objetivamente solidários."[538]

A Organização Internacional do Trabalho, neste aspecto, recomenda que os países membros estabeleçam políticas nacionais para adaptar o âmbito da legislação pertinente a fim de garantir uma efetiva proteção dos trabalhadores que exerçam suas atividades em uma relação de trabalho.[539]

Deste modo, observada a necessidade de solidarização mundial,[540] incluindo os trabalhadores e tomadores de serviço no seu dever ativo de participar, por intermédio da fraternidade[541] é possível construir um novo Direito do Trabalho que absorva a classe dos típicos empregados e assegure direitos protetivos aos trabalhadores autônomos, dependentes ou não, sem prejuízo de buscar franquear a todos os trabalhadores a capacidade de desenvolvimento técnico e profissional para adaptação aos novos postos de trabalho advindos da tecnologia.

---

[538] SUPIOT, Alain. **O espírito da Filadélfia**: a justiça social diante do mercado total. Porto Alegre: Sulina, 2014. p. 145-146.

[539] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação sobre Relações de Trabalho, 198/2006**. [*S. l.*]: OIT, 2006. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument. Acesso em: 13 mar. 2021.

[540] Nesse sentido, reconhecendo a dimensão horizontal da fraternidade, destaca Carlos Augusto Alcântara Machado: "[...] um espaço de reconhecimento de responsabilidade social com o outro, responsabilidade identificada não como uma faculdade ou como uma ação voluntaria espontânea, mas como um dever jurídico; responsabilidade ativa". (MACHADO, Carlos Augusto Alcântara. **A garantia constitucional da fraternidade**: constitucionalismo fraternal. 2014. Tese (Doutorado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2014. Disponível em: https://www.sapientia.pucsp.br/bitstream/handle/6436/1/Carlos%20Augusto%20Alcantara%20Machado.pdf. Acesso em: 13 mar. 2021) .

[541] "A dignidade da pessoa humana e fundamento central da fraternidade. Nesse passo, o reconhecimento da fraternidade enquanto categoria jurídica resgata valores esquecidos, visto que o egoísmo e o individualismo são a tônica da sociedade atual. Além disso, demonstra-se que a responsabilidade é algo inerente ao ser humano, logo, não pode ser simplesmente ignorada ou transferida para o Estado." (PESSOA, Flávia Moreira Guimarães. O mundo do trabalho pós covid-19: necessidade do resgate da fraternidade. *In:* CONGRESSO INTERNACIONAL DA ABDT, 10., 2020, São Paulo. **Anais** [...]. São Paulo: Matrioska, 2020).

> A proposta ao Direito do Trabalho, para alinhar-se à Pós-Modernidade e servir ao porvir é, portanto, revolucionária e disruptiva. Sem desprezar a importância e valor evolutivo do conjunto até aqui construído, romper com vícios legislativos e interpretativos comodistas e tradicionais parece ser a melhor forma de efetivamente aplicar o Direito ao Trabalho.[542]

Resulta, portanto, como alternativa para promover efetiva proteção aos trabalhadores ante ao progresso social-laboral e a substancial alteração nas condições de trabalho, na imperiosa necessidade de abandonar os discursos desagregadores e, tal qual como ocorre na realidade laboral, promover alterações disruptivas na legislação como forma de incluir categorias e trabalhadores não abarcados na legislação de emprego, tornando efetiva a instituição de um Direito do Trabalho que proporciona trabalhabilidade, ao invés de assegurar emprego, espécie minoritária de relações laborais na atualidade. Para tanto, socorrer-se da fraternidade em complemento à igualdade e à liberdade, imputando responsabilidade e conscientização a todos os atores envolvidos, Estados, trabalhadores, tomadores de serviços, sindicatos e organizações internacionais é, ao que parece, única alternativa viável para efetivar a proteção da relação laboral no aspecto social e econômico.

4.3 O CASO DOS TRABALHADORES EM PLATAFORMAS DIGITAIS E A INSUFICIÊNCIA LEGISLATIVA

A organização do trabalho sofreu intensa alteração nos últimos anos, em grande parte potencializada pelo incremento da tecnologia no mercado de trabalho. Resultado dessa revolução tecnológica é o surgimento das plataformas digitais como meio de intermediar mão-de-obra, aproximando prestadores de serviços de consumidores.

Não é peculiaridade do Brasil e Espanha a insuficiência legislativa para lidar com o enquadramento da atividade realizada pelos trabalhadores de plataforma na legislação laboral, ebulindo mundo afora inúmeras decisões díspares acerca da sua qualidade de empregado, carecedor da proteção legislativa laboral ou, autônomo, independente.

---

[542] FINCATO, Denise Pires; SILVA, Jaqueline Mielke. Interpretação sistêmica e sustentabilidade jurídica: A necessária (re) construção do Direito do Trabalho. **Revista Chilena De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social**, Santiago, v. 10, n. 19, p. 1-22, 2019.

O trabalho por aplicativos que originalmente não apresenta qualquer formalidade ou proteção aos trabalhadores, executado sob demanda, tem abarcado grande número de trabalhadores atualmente. A atipicidade normativa deste tipo de trabalho oferece um "verdadeiro desafio para o direito trabalhista e sindical, já que introduzem elementos novos no que diz respeito às noções tradicionais de trabalhador e empregador".[543]

Ainda que não seja foco do presente estudo a avaliação da qualidade de empregado destes trabalhadores, aqui tratados justamente porque tangencia o objeto de investigação acerca da suficiência legislativa laboral frente às novas modalidades de trabalho, não há como furtar-se ao registro da posição de que se entende, com respeito às diversas posições contrárias, a ausência de vínculo empregatício típico nas relações de trabalho por intermédio de aplicativos, pois ainda que se reconheça a pessoalidade, alteridade e onerosidade, jamais se poderá reconhecer a existência de subordinação jurídica típica da relação de emprego, mesmo ante a existência de regras procedimentais e operacionais para o trabalho por intermédio de aplicativo. Alargar conceitos tradicionais da relação de emprego construídos a partir de momento histórico singular é transformar a essência pela qual foi concebida.[544]

> La flexibilidad es el concepto del futuro. [...] Este cambio de mentalidad que está presente en todos los ámbitos de nuestra vida, también lo encontramos aplicado a la relación laboral. Sin embargo, en esta aceptación, surgen más problemas porque está claro que las empresas han de amoldarse a las necesidades puntuales y sin estructura de sus clientes, pero la relación laboral no tiene un marco que permita esta flexibilidad.[545]

Aí reside, portanto, a necessidade de evolução legislativa para que alguma proteção[546], inclusive relativa a seguro social, seja fornecida para estes trabalhadores,

---

[543] CAVALLINI, Gionata. Impacto das Novas Tecnologias nas Relações de Trabalho: qualificação do vínculo e subordinação. *In:* LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Tereza. (coord.). **Novas Tecnologias, Plataformas Digitais e Direito do Trabalho**. São Paulo: Thompson Reuters Brasil, 2020. p. 50.

[544] Ante a clara ausência de subordinação no trabalho por plataformas, alguns autores defendem a existência de subordinação algorítmica no claro intento de alargar conceito típico da relação de emprego. Com a devida vênia, a discussão deve se dar em que medida protetiva para o novo mundo do trabalho deverá se alcançada a estes trabalhadores sem que isto implique, necessariamente, alteração dos conceitos tradicionais da relação laboral típica.

[545] GARCÍA VIÑA, Jordi. ¿Como Puede ser el Trabajo en el Futuro Próximo? *In*: CASAS BAAMONDE, María Emilia; DE LA TORRE GARCÍA, Carlos (org.). **El futuro del trabajo en España**: impacto de las nuevas tendencias. Madrid: Wolters Kluwer, 2019. p. 126

[546] "Em outras palavras, de um universo potencial protetivo pensado a partir de *relações de trabalho desiguais*, a teoria juslaboral acabou circunscrevendo sua essência protetiva às *relações subordinadas,* ou relação de emprego. Em nome de purismos científicos então vigorantes, a teoria

ainda que sobre a perspectiva da vulnerabilidade que há tempos avança no Direito Privado.[547] Na medida em que há vácuo legislativo a respeito do tema, dado a ausência de segurança jurídica na relação que envolve o trabalho por plataformas, até mesmo as empresas detentoras dos aplicativos que intermedeiam a relação acabam por ficar omissas no fornecimento, contratual, de qualquer benefício ou proteção em favor dos trabalhadores, ante a possibilidade de reconhecimento de vínculo de emprego.

O trabalho não deve ser considerado uma mercadoria, conforme se extrai dos princípios fundamentais sobre os quais repousa a OIT.[548] Contudo, está-se a tratar de modelo de organização do trabalho concebido no Século XXI e que não encontra respaldo na legislação trabalhista ordinária. Lutar contra a evolução é impensável.[549] O caminho é construir uma ponte entre a proteção laboral e as novas formas de organização do trabalho sem que haja, necessariamente, reconhecimento de relação de emprego.

---

juslaboral marcou a subordinação como a linha que determinaria a sua incidência protetiva. Relações de trabalho desiguais, mas não subordinadas, restaram exluidas de seu objeto." (DORNELES, Leandro do Amaral D. de. Teoria Geral Clássica do Direito do Trabalho e Sociedade Pós-Industrial: Faces de uma Crise e Perspectivas para Superação. *In:* FINCATO, Denise Pires; VIDALETTI, Leiliane Piovesani (org.). **Novas tecnologias, processo e relações do trabalho**. Porto Alegre: Magister, 2019. v. 3. p. 106).

547 "A ideia de vulnerabilidade vem observando já de algum tempo um aporte teórico bastante elaborado no âmbito da teoria geral do *direito privado*. No direito do trabalho, entretanto, ainda se ressentia de maior penetração, por diversas razões, dentre as quais podemos destacar duas: (a) o fato de a teoria geral do direito do trabalho já se valer das noções clássicas de hipossuficiência, dependência e subordinação para tentar traduzir e canalizar as assimetrias havidas nas relações de trabalho [...] e (b) resistência ou dificuldade que as instituições juslaborais em geral, inclusive acadêmicas, imprimem historicamente em dialogar com as instituições jusprivatistas (direito privado em geral, em especial, civil e empresarial". (DORNELES, Leandro do Amaral D. de. A reforma laboral: algumas repercussões na propedêutica juslaboral. *In:* STÜRMER, Gilberto; DORNELES, Leandro do Amaral D. de (org.). **A reforma trabalhista na visão acadêmica**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018. p. 69).

548 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da OIT e seu anexo**. Montreal: OIT, 1946. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em: 13 jan. 2021.

549 "In areas such as agriculture, automation is a great opportunity for emerging countries. Brazil is a good example; it will enable a productivity increase that is critical for [the] country's food sector to compete with developed countries. Energy production will also benefit with, for instance, the use of automation and robotics in offshore oil exploration." Marco Henrique Terra, director, Center for Robotics, Universidade de São Paulo, (Tradução livre: Na agricultura a automação é uma excelente oportunidade em países emergentes. Brasil é um bom exemplo. A tecnologia permitirá um incremento na produção – um setor crítico para o país - permitindo a competição com países desenvolvidos. A produção de energia também será benéfica, por exemplo, para uso em automação e robótica na exploração de óleo.). (WHO is ready for the coming wave of automation? *In:* THE ECONOMIST. **Inteligence Unit**. London, c2018. Disponível em: https://www.automationreadiness.eiu.com/whitepaper. Acesso em: 6 jan. 2020).

> [...] es necesario que los legisladores lleven a cabo reformas normativas cuya consecuencia sea la producción de normas que posibiliten la adaptación continuada de las mismas a las nuevas realidades del mercado de trabajo, donde conceptos como la flexibilidad, competitividad en el caso de las empresas o la empleabilidad desde el punto de vista de los trabajadores son fundamentales. Las normas laborales están obligadas a modernizarse y reflejar la naturaliza cada vez más rapidamente cambiante del mundo del trabajo, evitando enfoques anticuados.[550]

A partir da mudança de paradigma de organização da sociedade e do trabalho deve-se mudar, também, o ponto de partida da proteção social a ser conferida pela legislação. O que outrora se construía a partir da relação de emprego, atualmente deve ser construído a partir de uma relação de trabalho, com evolução legislativa neste sentido.

A paridade formal em que o trabalhador e a plataforma se colocam sob o aspecto jurídico – não com desigualdade de poder, como é considerada uma relação de emprego típica – não impede que haja reconhecimento de direitos e proteções aos trabalhadores, tal como se reconhece medidas protetivas em outros ramos do direito. Além disso, dada a atual organização do mercado produtivo e de serviços, o trabalho por intermédio de aplicativos tem sido responsável por manter em atividade e a sobrevivência de diversos trabalhadores que estariam afastados do mercado de trabalho em razão da crise econômica.

> A ideia segundo a qual a vulnerabilidade comporta desigualdades (no plural) das mais diversas naturezas – ideia esta já consagrada há muito no âmbito direito do consumidor – é, segundo já vínhamos defendendo, perfeitamente aplicável ao direito do trabalho, desde que realizadas as devidas adaptações. Nas relações de emprego em geral, entendemos perfeitamente identificável um conjunto de assimetrias, ao menos, nos planos *negocial, hierárquico, econômico, social, informativo (ou informacional) e técnico.*[551]

Ao lado da insuficiência legislativa para dar conta das novas modalidades de trabalho, mesmo sem ter reconhecido o vínculo de emprego e não se possa imputar a proteção oriunda da norma laboral, permitir que as empresas proprietárias dos aplicativos estipulem cláusulas contratuais que ao mesmo tempo em que tratam os trabalhadores como parceiros concedendo a liberdade de trabalhar quando e quanto

---

[550] GARCÍA VIÑA, Jordi. ¿Como Puede ser el Trabajo en el Futuro Próximo? *In*: CASAS BAAMONDE, María Emilia; DE LA TORRE GARCÍA, Carlos (org.). **El futuro del trabajo en España**: impacto de las nuevas tendencias. Madrid: Wolters Kluwer, 2019. p. 134.

[551] DORNELES, Leandro do Amaral D. de. A reforma laboral: algumas repercussões na propedêutica juslaboral. *In:* STÜRMER, Gilberto; DORNELES, Leandro do Amaral D. de (org.). **A reforma trabalhista na visão acadêmica**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018. p. 71, grifo do autor.

quiser, imediatamente lhe sonega tal direito pelo “dever de aliança e de cumprimento dos objetivos traçados na programação, que é realizada de forma unilateral pela Uber”.[552]

Na Espanha, a questão tem sido controvertida nos tribunais sociais com decisões que reconhecem os trabalhadores como empregados subordinados e outras que afastam tal reconhecimento, especialmente centradas na ausência de jornada e horário.

> Respecto del caso de Valencia y Cataluña, la Inspección de Trabajo señala que los repartidores de Deliveroo y Take Eat Easy– los llamados riders –no son autónomos, sino trabajadores asalariados por cuanto reúnen todos los requisitos previstos em el articulo 1.1 del ET. Aparte, cabe tener en cuenta que el nuevo contrato que Deliveroo ofrece a sus riders (desde julio de 2017) y que les sigue obligando a figurar como trabajadores formalmente autónomos, no soluciona el problema que plantea la “economía de las plataformas”. En este orden de ideas, la Inspección apunta que el hecho de que la empresa haya impuesto unilateralmente un nuevo contrato a sus repartidores es señal inequívoca del poder unilateral del empresario y, por ende, un indicio de laboralidad en sí mismo.
> En contra de esta doctrina, la sentencia del Juzgado de lo Social número 39 de Madrid, de 3 de septiembre de 2018 (recurso 1353/2017) ha declarado que un repartidor de la empresa Glovo no es trabajador por cuenta ajena, sino un auténtico autónomo. En otras palabras, para este tribunal la naturaleza de la relación entre la plataforma digital y sus glovers no es de carácter laboral sino mercantil.[553]

No Brasil, em que pese haja alguma divergência em âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, vem se consolidando no sentido da inexistência de vínculo de emprego no caso dos trabalhadores por aplicativo.

Em síntese, o entendimento encontra-se sedimentado na impossibilidade de se aplicar uma legislação concebida para o modelo de trabalho da Primeira Revolução Industrial às hipóteses e modelos laborais evidenciados a partir da Quarta Revolução Industrial, carecendo resposta legislativa a assegurar direitos aos trabalhadores, se assim entenderem os representantes do povo. As empresas de aplicativo possuem grande repercussão social e econômica, na medida em que possibilitam o ingresso

---

[552] CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XXI. *In:* LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Alves Rodrigues; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 142.

[553] VARVA, Simone; LÓPEZ INSUA, Belén del Mar. Plataformas digitales: Una perspectiva comparada en los ordenamientos italiano y español. **Derecho de las relaciones laborales**, España, n. 10, p. 1008-1025, 2019.

no mercado de trabalho de qualquer trabalhador que tenha interesse na intermediação da plataforma para o exercício da atividade laborativa.[554] A ementa do julgado, expressamente reconhece a necessidade de respeito à legislação vigente com impossibilidade de alargamento dos conceitos clássicos que dela decorrem, tal qual sustentado no presente estudo:

> [...] Em relação às novas formas de trabalho e à incorporação de tecnologias digitais no trato das relações interpessoais - que estão provocando uma transformação profunda no Direito do Trabalho, mas carentes ainda de regulamentação legislativa específica - deve o Estado-Juiz, atento a essas mudanças, distinguir os novos formatos de trabalho daqueles em que se está diante de uma típica fraude à relação de emprego, de modo a não frear o desenvolvimento socioeconômico do país no afã de aplicar regras protetivas do direito laboral a toda e qualquer forma de trabalho. [...][555]

Há, deste modo, espaço para evolução legislativa protetiva, ainda que sobre a perspectiva da vulnerabilidade[556], para garantir segurança jurídica ao desenvolvimento econômico e institutos protetivos a serem oportunamente discutidos, em benefício dos trabalhadores que não se encaixam na típica subordinação, observada, inclusive, graduação de acordo com as suas potenciais vulnerabilidades.

> [...] necessidade de se *graduar a incidência protetiva conforme as vulnerabilidades se acentuem ou se atenuem,* de forma a minimizar eventuais distorções causadas pelo direito do trabalho em sua concepção clássica. [...]

---

[554] Tal quadro apontou para o desenvolvimento de uma ferramenta de impressionante potencial gerador de trabalho e atividade econômica, que pode se ver frustrada em caso de equivocado enquadramento em moldes antiquados, estabelecidos para relações de produção próprias da 1ª Revolução Industrial, quando já vivenciamos a 4ª Revolução Industrial da Era Virtual. No Brasil, ainda carecemos de marco regulatório legal para o trabalho com uso de plataformas digitais. (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4. Turma). **RR-10555-54.2019.5.03.0179**. Relator: Min. Ministro Ives Gandra Martins Filho. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2021. Disponível em: http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=10555&digitoTst=54&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0179&submit=Consultar. Acesso em: 14 mar. 2021).

[555] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4. Turma). **RR-10555-54.2019.5.03.0179**. Relator: Min. Ministro Ives Gandra Martins Filho. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2021. Disponível em: http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=10555&digitoTst=54&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0179&submit=Consultar. Acesso em: 14 mar. 2021.

[556] Vide, neste aspecto, recente entrevista concedida pela Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, Ministra Maria Cristina Peduzzi, sobre os trabalhadores por aplicativo: “Pode até ocorrer uma precarização, mas tenho outra visão. Penso que o conceito de trabalho digno passa por metamorfoses. Hoje, a grande preocupação não é o emprego. É o trabalho digno e garantir um patamar civilizatório mínimo de direitos a esses trabalhadores que estão engajados numa forma nova de prestar serviços”. (FERNANDES, Rayane; GOES, Severino. "O conceito de trabalho digno passa por metamorfoses", afirma Peduzzi. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 14 mar. 2021. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2021-mar-14/entrevista-maria-cristina-peduzzi-presidente-tst. Acesso em: 14 mar. 2021).

> graduação de níveis protetivos em relação a empregados que, segundo presume a partir da estipulação de critérios objetivos, apresenta menos *vulnerabilidade negocial* em comparação aos empregados típicos.[557]

E nessa toada de promover alterações legislativas suficientes para fazer frente à nova realidade laboral, a partir de situações específicas, além de se pensar em medidas protetivas para os trabalhadores por aplicativos ou trabalhadores que se enquadram na zona gris entre emprego e autonomia,[558] também há espaço para aprimoramento da proteção daqueles que estão submetidos à relação de emprego clássica.

> Nadie duda que la relación entre estos repartidores y las plataformas digitales hayan de estar regulada, para velar por los derechos y garantías del trabajador y de la empresa. Sin embargo, tratar de hacer encajar un nuevo modelo de trabajo que es una realidad en un marco laboral que se ideó antes de la aparición de internet es un error en el que, entre los principales prejudicados, están los propios repartidores.[559]

O impacto da tecnologia provoca uma incrível modificação na natureza e na própria forma de trabalhar,[560] tudo em decorrência do desenvolvimento da automação artificial, *machine learning* e inteligência artificial, impondo uma dura preparação para desenvolvimento da atividade laboral em parceria com as máquinas resultando em um enorme exaustivo desafio aos atores da relação laboral de se adaptarem às modificações do Século XXI.

Ao longo deste texto, verificou-se que a tecnologia impactará à relação de trabalho, sendo consenso que grande parte das atividades sofrerão modificações que, além de transformarem àquela relação, caso dos trabalhadores por aplicativo, também afetará aqueles que estão albergados no manto protetivo da relação empregatícia. A Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE)[561] destaca

---

[557] DORNELES, Leandro do Amaral D. de. A reforma laboral: algumas repercussões na propedêutica juslaboral. *In:* STÜRMER, Gilberto; DORNELES, Leandro do Amaral D. de (org.). **A reforma trabalhista na visão acadêmica**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018. p. 74-75

[558] A Itália criou o contrato denominado *collaborazione coordinata e continuativa*. Já na Espanha, como visto, surgiu a figura jurídica dos *trabajadores autónomos economicamente dependientes*.

[559] GARCÍA VIÑA, Jordi. ¿Como Puede ser el Trabajo en el Futuro Próximo? *In*: CASAS BAAMONDE, María Emilia; DE LA TORRE GARCÍA, Carlos (org.). **El futuro del trabajo en España**: impacto de las nuevas tendencias. Madrid: Wolters Kluwer, 2019. p. 128

[560] "Em um mundo em rápida mudança, é preciso cultivar as habilidades essenciais, pois os avanços tecnológicos que nos importam hoje serão ofuscados por desenvolvimento ou aplicações adicionais amanhã". SCHWAB, Klaus. **Aplicando a quarta revolução industrial**. Traduzido por Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2018. p. 52.

[561] ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT. I am the future of work. *In:* OECD. **The future of work**. [*S. l.*], 2019. Disponível em: https://www.oecd.org/future-of-work/#a-world-reshaped-by-digitalisation. Acesso em: 14 mar. 2021.

que o fato de as máquinas estarem realizando tarefas repetitivas, mas também complexas, mediante grande processamento de dados, expondo os trabalhadores com menos habilidades para a mudança e aprendizado ao risco de desemprego. Ainda que novos postos de trabalhado sejam criados pelo desenvolvimento tecnológico, exigem novas habilidades, pois não se comparam com os atuais.[562]

> Os postos de trabalho que consistem na realização de atividades repetitivas e/ou de força bruta que atualmente continuam a ser ocupados por seres humanos vêm diminuindo paulatinamente. Com o desenvolvimento tecnológico, a substituição completa está no horizonte. Obterão maior destaque aquelas atividades de estrita necessidade artesanal no que tange à atividade física humana, como o plantio ou colheita de frutos sensíveis, e os chamados *soft skills,* como psicólogos e gestores de pessoas, por exemplo. Desse modo, há de se promover a realocação desses trabalhadores que realizam/realizavam atividades eminentemente motoras para as cognitivas, sejam elas novas ou não.
> A latente necessidade de promoção de empregos que envolvam energias renováveis, atendendo às premissas do trabalho decente, se aloca no contexto da chamada *green economy.*[563]

No Brasil, há previsão constitucional de proteção do trabalho em face da automação.[564] na forma da lei. Tal dispositivo legal, contudo, até o presente momento[565] não foi promulgada pelo Congresso Nacional, em que pese sua importância dado o impacto que a relação laboral vem sofrendo pelo desenvolvimento tecnológico[566] e pela reestruturação econômica. A proteção que se extrai do

---

[562] "Não existe mais uma organização formada. Todas estão em formação constante e continua." (MAGALDI, Sandro; SALIBI NETO, José. **Gestão do Amanhã**: tudo o que você precisa saber sobre gestão, inovação e liderança para vencer na 4º revolução industrial. 2. ed. São Paulo: Gente, 2018. p. 195).

[563] CARPES, Ataliba Telles; GÓES, Maurício de Carvalho. De volta para o futuro: green jobs, migrações e trabalhabilidade. Apontamentos de novos horizontes para o Direito do (ao) Trabalho. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, São Paulo, v. 46, n. 212, jul./ago. 2020.

[564] Constituição Federal, Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei. (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/constituicao.htm. Acesso em: 10 mar. 2021).

[565] Março de 2021.

[566] O Supremo Tribunal Federal, instado a se manifestar ante a ausência do Poder Legislativo no Mandado de Injunção nº 618/MG de Relatoria da Ministra Cármen Lúcia, entendeu que o termo "automação" constante do dispositivo constitucional não englobava evolução tecnológica. Respeitosamente, o termo "automação" extraído do artigo 7º da CF engloba todo o processo tecnológico decorrente da 4ª Revolução Industrial, pois melhor concretiza a finalidade constitucional que é a proteção *em face da automação.* A restrição interpretativa e literal do dispositivo culmina por sonegar proteção ao trabalhador. Notadamente, a automação foi fenômeno típico das primeiras Revoluções Industriais que substituíram a força física do trabalhador por máquinas automatizadas. O princípio, neste momento, é o mesmo. Porém, a revolução é mais complexa e engloba além de aspectos físicos dos empregados, aspectos mentais razão pela qual entende-se que o termo automação deveria servir para tecnologia. (BRASIL. Supremo Tribunal

dispositivo constitucional requer dupla visão: a proteção da saúde do trabalhador frente ao desenvolvimento tecnológico e a proteção do posto de trabalho, inclusive a partir de uma leitura conjunta com o direito social ao trabalho, extraído do artigo 6º da Constituição Federal.[567]

No ordenamento jurídico espanhol, de outro lado, a partir de diretiva constitucional,[568] a adaptação do trabalhador com sua consequente proteção quanto ao avanço tecnológico, encontra guarida no Estatuto dos Trabalhadores Espanhol que assegura como direito do trabalhador disposição de tempo para capacitação técnica e formação profissional, inclusive quanto ao desenvolvimento necessário relativo às adaptações/evoluções do posto de trabalho, ao encargo da empresa.[569]

Federal. **MI 618/MG**. Relatora: Min. Cármen Lúcia, 29 set. 2014. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/despacho448347/false. Acesso em: 14 mar. 2021).

[567] Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (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/constituicao.htm. Acesso em: 10 mar. 2021).

[568] Artículo 40. 1. Los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica. De manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo. 2. Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados. (ESPAÑA. [Constituição (1978)]. **Constitución Española**. Madrid: BOletín Oficial del Estado, 2020. Disponível em: https://boe.es/biblioteca_juridica/codigos/abrir_pdf.php?fich=387_Constitucion_Espanola_____Constituicao_Espanhola.pdf. Acesso em: 14 mar. 2021).

[569] Estatuto de los Trabajadores, Artículo 23. Promoción y formación profesional en el trabajo. 1. El trabajador tendrá derecho: a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional. c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo. d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo. 2. En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo. 3. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto

Do mesmo modo, no que tange à implementação de novas tecnologias no ambiente do trabalho,[570] a legislação espanhola assegura que o trabalhador receba uma formação teórica e prática quanto aos processos implementados.[571] A qualificação profissional é, sem dúvida, uma das significativas questões que poderá auxiliar no enfrentamento da revolução tecnológica assegurando aos trabalhadores condições de se adaptarem ao ambiente laboral e conviverem com o avanço tecnológico, contribuindo para o desenvolvimento econômico social do trabalho.

Existe, portanto, alguma proteção normativa quanto ao impacto tecnológico nas relações de trabalho, tanto no Brasil quanto na Espanha, sendo esta legislação mais aperfeiçoada, inclusive pela referência expressa no texto legal da proteção em razão do avanço tecnológico. São, porém, ainda tímidos os marcos legais protetivos do impacto tecnológico nas relações de trabalho. Profundas são as alterações na relação laboral,[572] carecendo de significativas alterações na legislação para fazer frente ao

---

de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario. (ESPAÑA. **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.** Por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Madrid: Boletín Oficial del Estado, 2015. Disponível em: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430. Acesso em: 2 fev. 2021).

570 Sem prejuízo de outras proteções previstas na legislação espanhola como, por exemplo, direito a intimidade e desconexão, ainda que com a utilização de dispositivos digitais. Vide, neste aspecto, artigo 20 do Estatuto de los Trabajadores, Artículo 20. Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión. Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

571 Estatuto de los Trabajadores, Artículo 19. Seguridad y salud en el trabajo. [...] 4. El empresario está obligado a garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. El trabajador está obligado a seguir la formación y a realizar las prácticas. Todo ello en los términos señalados en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en sus normas de desarrollo, en cuanto les sean de aplicación. (ESPAÑA. **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.** Por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Madrid: Boletín Oficial del Estado, 2015. Disponível em: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430. Acesso em: 2 fev. 2021).

572 Diversas questões surgem do potencial ‘conflito’ entre a revolução tecnológica e a relação de trabalho, tais como: quais serão os empregos do futuro? Haverá vagas suficientes ou a automação eliminará postos de trabalho? quais são as medidas que podem ser implementadas para a proteção da relação de trabalho? quais as proteções legais que serão instituídas para as novas modalidades de trabalho, especialmente os prestados por intermédio de plataformas digitais? O que resultará essa flexibilização da subordinação decorrente do implemento de novas tecnologias e da alteração dos paradigmas do trabalho? o presente trabalho não se propõe a responder a todas as questões, mas refletir sobre o assunto.

progresso decorrente da 4ª Revolução Industrial, inclusive pela promoção de políticas públicas.[573]

> Sin embargo, hay razones fundadas para pensar que el sistema educacional actual no podrá hacer frente al desafio de cuarta revolución industrial. En las últimas décadas ha surgido una nueva e importante arista en la relación entre tecnología y mercado laboral: un sesgo en contra el trabajo rutinario.[574]

A Revolução Tecnológica, portanto, ao modificar a forma em que o trabalho é prestado, exigirá uma profunda avaliação das competências imprescindíveis que serão necessárias aos empregados para o exercício da atividade laboral,[575] extensiva da relação de emprego aos trabalhadores autônomos, demandado de todos "os países a doção de uma educação altamente qualificada e especializada, que consiga capacitar os trabalhadores, destacando-se pela capacidade de se adequar,[576] constantemente, às transformações tecnológicas e pelo aprendizado de novas destrezas".[577] "Ninguém, nunca mais, estará 'formado', e sim em processo contínuo de 'formação. A capacidade de manter sua relevância no mercado de trabalho não está relacionada com o que o indivíduo sabe [...], e sim com o que ele aprenderá".[578]

> Ante esta realidad, la formación es la mejor alternativa para hacer frente a este grave problema del desempleo. Si se analizan los modelos más efectivos para incrementar la empleabilidad y reducir las tasas de paro, destacan los modelos compuestos escuela-empresa, frente los centrados preferentemente em la escuela. [...] De lo poco que ya estar seguros es que este nuevo entorno ya está requiriendo de una actualización permanente de nuestras competencias profesionales, habiendo quedado atrás el tradicional esquema

---

573 "[...] a organização social não consegue acompanhar o progresso tecnológico: as máquinas mudam muito mais velozmente do que os hábitos, as mentalidades e as normas". (MASI, Domenico de. **O Futuro do Trabalho**: Fadiga e Ócio na sociedade pós-industrial. Tradução: Yadyr A. Figueiredo. 10. ed. Rio de Janeiro: Jose Olýmpio, 2010. p. 15).

574 DOMENECH VILARIÑO, Rafael *et al.* El Impacto del Cambio Tecnológico y el Futuro del Empleo. *In*: CASAS BAAMONDE, María Emilia; DE LA TORRE GARCÍA, Carlos (org.). **El futuro del trabajo en España**: impacto de las nuevas tendencias. Madrid: Wolters Kluwer, 2019. p. 45.

575 "O ciclo de validade das competências está mais reduzido do que nunca. A velocidade de depreciação do conhecimento é tão grande que esse mesmo estudo aponta fontes que mostram que cerca de 50% do conteúdo adquirido no 1º ano de um curso regular em uma universidade torna-se obsoleto no 4º ano". (MAGALDI, Sandro; SALIBI NETO, José. **Gestão do Amanhã**: tudo o que você precisa saber sobre gestão, inovação e liderança para vencer na 4º revolução industrial. 2. ed. São Paulo: Gente, 2018. p. 140).

576 "O futuro das organizações demanda o desenvolvimento de novas competências por seus trabalhadores. Para os indivíduos, por seu turno, será requerido que se preparem para desenvolver habilidades que nem sequer conhecem". (MAGALDI, Sandro; SALIBI NETO, José. **Gestão do Amanhã**: tudo o que você precisa saber sobre gestão, inovação e liderança para vencer na 4º revolução industrial. 2. ed. São Paulo: Gente, 2018. p. 148).

577 KELLER, Werner. **Direito do Trabalho e Novas Tecnologias**. São Paulo: Almedina, 2020,-. p. 140.

578 MAGALDI, Sandro; SALIBI NETO, José. **Gestão do Amanhã**: tudo o que você precisa saber sobre gestão, inovação e liderança para vencer na 4º revolução industrial. 2. ed. São Paulo: Gente, 2018. p. 149.

> formación-trabajo-jubilación, en el que la formación se conformaba como una etapa inicial y única de nuestras vidas, habiéndose dado paso a una nueva fórmula en que la formación de cada individuo se desarrolla en todas y cada una de las diferentes etapas profesionales por las que transita, de forma que pueda ir adquiriendo o adaptando las competencias requeridas en cada momento.[579]

Reforçando o caráter fraterno com responsabilidade compartilhada por todos os agentes envolvidos, bem como reconhecendo a necessidade de capacitação dos trabalhadores para dar conta das novas responsabilidades oriundas do avanço tecnológico, Schwab afirma que “as empresas precisam de uma nova mentalidade para satisfazer as suas próprias necessidades de talentos e para atenuar os resultados indesejados à sociedade”.[580]

Deste modo, ainda que seja necessário semear a cultura do fraternalismo na relação laboral, o que é aliás responsabilidade de todos os atores sociais, o Brasil deveria se inspirar no modelo espanhol e incentivar, via legislação, o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, especialmente para prepará-los para as variáveis do impacto tecnológico na relação de trabalho.

De outro lado, em razão da modificação do paradigma da relação laboral, especificamente pelo desenvolvimento do trabalho por intermédio de aplicativos, imprescindível debate para aprimoramento da legislação, com desapego das crenças históricas clássicas, a fim de proporcionar a regulamentação das novas profissões e formas de trabalhar concebidas no século XXI.

---

[579] GARCÍA VIÑA, Jordi. ¿Como Puede ser el Trabajo en el Futuro Próximo? *In*: CASAS BAAMONDE, María Emilia; DE LA TORRE GARCÍA, Carlos (org.). **El futuro del trabajo en España**: impacto de las nuevas tendencias. Madrid: Wolters Kluwer, 2019. p. 124.

[580] SCHWAB, Klaus. **Aplicando a quarta revolução industrial**. Traduzido por Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2018. p. 52.

5 CONCLUSÃO

O Direito do Trabalho foi concebido e edificado a partir do Princípio da Proteção em que as normas visam, essencialmente, impor balizas mínimas ao contrato de trabalho, ainda que se possa alterá-lo para melhor a situação do empregado. Há liberdade de trabalho, mas limitação na liberdade de contratar.

Como o passar do tempo, inclusive em razão do desenvolvimento tecnológico e da reestruturação da organização empresarial, a relação laboral modificou-se substancialmente deixando de servir a legislação até então vigente às novas relações de trabalho, tendo em vista que as normas são voltadas exclusivamente para a relação de emprego.

Buscando modernizar a legislação trabalhista à nova realidade laboral e também como forma de reduzir o desemprego e reaquecer a economia, Brasil e Espanha implementaram reformas na legislação laboral. Na Espanha, após três anos da modificação legislativa pode se observar redução nas taxas de desemprego, ao passo que no Brasil ainda não foi possível verificar qualquer redução nas referidas taxas. Porém, ainda que se verifique queda no desemprego, as taxas ainda estão muito além da normalidade relativa ao pleno emprego.

Há certo consenso de que as tecnologias substituirão a mão-de-obra humana e quanto a isto, a legislação brasileira nada regulamentou, em que pese comando constitucional vigente. Na Espanha, de outro lado, a legislação tratou de proteger e assegurar a qualificação dos trabalhadores para fazer frente ao progresso tecnológico. A capacitação técnica dos trabalhadores, sejam empregados ou não, deve ser um dos nortes de próximas reformas legislativas que porventura vierem a ser concebidas. O crescimento econômico supera o aumento das vagas de trabalho, o que significa dizer que atualmente se produz muito mais riqueza com menos mão-de-obra, forçando a necessidade de adaptação e treinamento dos profissionais para os novos postos de trabalho que surgirão com a revolução tecnológica, sob pena de se ter uma geração de trabalhadores despreparados para as vagas disponíveis no mercado de trabalho.

Por outro lado, o avanço tecnológico e econômico impôs novas formas de trabalho que não se encaixam nas legislações vigentes, ainda que se considere o trabalhador espanhol economicamente dependente e o microempreendedor invididual brasileiro. No Brasil, a legislação laboral é fixada no binômio empregado-autônomo,

sem que seja efetivada nenhuma proteção legislativa em face dos trabalhadores que não sejam empregados. Aos autônomos, assegurada apenas o seguro social, caso contribuam.

Observa-se cada vez mais discussões politizadas, arraigadas nos aspectos culturais da concepção e surgimento do Direito do Trabalho, mas considerando-o apenas como um ‘direito do emprego’, pois uma espécie contratual para qual é voltado. Em vez de se discutir medidas protetivas, lastreadas na vulnerabilidade e na fraternidade, segue-se discutindo vínculo de emprego nas novas modalidades de trabalho, dentre elas o trabalhador por aplicativo. Não se pode mais permitir o alargamento de conceitos jurídicos concebidos, a exemplo da subordinação jurídica, no intuito de realizar justiça social que não por intermédio dos poderes competentes.

Modificada a realidade social, passível de alteração a legislação sem que se considere retrocesso social. Não se está a propor a supressão de direitos da classe empregada, mas conferir novos direitos a uma nova classe que não goza da proteção integral da relação de emprego porque não se amolda nos critérios estabelecidos pela legislação, especialmente na subordinação jurídica.

Se for o caso, como medida de segurança jurídica e previsibilidade para a organização do capital, que se promova reforma legislativa para flexibilizar os conceitos caracterizadores da relação de emprego de modo a incluir os trabalhadores em plataformas, mas de modo algum deve ser permitido o enquadramento na proteção empregatícia mediante alargamento de conceitos pré-determinados aplicados com base no princípio da proteção, clássico berço da legislação laboral. Este, aliás, relativizado e adaptado ao momento atual, utilizando-se de valores axiológicos da fraternidade e vulnerabilidade, poderá servir de base para a construção de nova legislação laboral que vise a proteger a classe de trabalhadores que não se amolda nas atuais normas protetivas.

É indispensável alcançar o equilíbrio entre a estabilidade constitucional e a necessária adaptabilidade da Constituição à realidade do momento histórico em que analisada. Deste modo, a alteração da legislação até então realizada, em nada ofende a constituição, no Brasil ou na Espanha.

Frisa-se, não se está a defender a precarização de nenhum direito laboral. O princípio da proteção segue em vigor, ainda que com o progresso social a relação de emprego ocupe espaço minoritário no mercado laboral, o que, aliás, reforça a

necessidade de progressão da legislação, salvo se pretender possuir proteção voltada apenas para a menor parte dos trabalhadores.

Em vez de discutir essa suposta gangorra em que a legislação ou protege uma parte ou protege outra, faz-se necessária uma efetiva discussão sobre a construção de uma regulamentação da relação laboral a partir do atual momento histórico, contemplando as questões suscitadas no curso do presente estudo decorrentes da nova realidade econômico-laboral justamente em razão da interdependência do capital e do trabalho.

A pandemia acelerou processo que há muito vem ocorrendo e que expõe a sociedade trabalhadora à precariedade. É urgente a definição de novas formas de proteção aos trabalhadores para além da proteção oriunda da relação de emprego clássica, sem descuidar da promoção da livre iniciativa e da valorização do trabalho, que inclusive guardam idêntico valor axiológico. Apoiados na fraternidade, que aspira validade universal e supranacional dada sua ligação direta com a natureza humana e assento na Declaração Universal dos Direitos do Homem (igualdade, liberdade e fraternidade) é imperioso o abandono de discursos desagregadores e, tal qual ocorre na realidade laboral, promover alterações disruptivas na legislação como forma de incluir categorias e trabalhadores não abarcados na legislação de emprego, tornando efetiva a instituição de um Direito do Trabalho que proporciona trabalhabilidade, ao invés de assegurar emprego, espécie minoritária de relações laborais na atualidade.

Conclui-se, portanto, confirmando a hipótese levantada no início do presente estudo, que as reformas laborais perpetradas na Espanha e no Brasil não foram suficientes para regulamentar a nova realidade laboral que se apresenta.

REFERÊNCIAS

A AGENDA 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. *In:* PLATAFORMA agenda 2030. [*S. l*], [2021]. Disponível em: http://www.agenda2030.org.br/sobre/. Acesso em: 10 jan. 2021.

AFONSO, José Roberto; PORTO, Lais Khaled. Tributos sem futuro. **Conjura Econômica**, [*s. l.*], v. 9, p. 32-35, set. 2018. Disponível em: https://joserobertoafonso.com.br/tributos-sem-futuro-afonso-porto/. Acesso em: 18 jan. 2021.

ALBUQUERQUE, Pedro Henrique Melo *et al*. **Na era das máquinas, o emprego é de quem?**: Estimação da probabilidade de automação de ocupações no Brasil. Brasília: IPEA, 2019. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/190329_td_2457.pdf. Acesso em: 6 jan. 2021.

ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008.

ALONSO OLEA, Manuel. **Derecho del Trabajo**. Madrid: Artes Gráficas Benzal, 1974.

ALONSO OLEA, Manuel. **Introdução do Direito do Trabalho**. Tradução de C.A. Barata da Silva. Porto Alegre: Sulina, 1969.

ALONSO OLEA, Manuel; CASAS BAAMONDE, Maria Emilia. **Derecho del Trabajo**. 21. ed. Madrid: Civitas, 2003.

ALVES, Eliete Tavelli. **Parassubordinação e Uberização do Trabalho**: algumas reflexões. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

AMITRANO, Claudio; MAGALHÃES, Luis Carlos G. de; SILVA, Mauro Santos. **Medidas de enfrentamento dos efeitos econômicos da pandemia COVID-19**: panorâma internacional e análise dos casos dos Estados Unidos, do Reino Unido e da Espanha. Brasília, DF: Ipea, 2020. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9978/1/td_2559.pdf. Acesso em: 2 fev. 2021.

ANDRADE, Tatiana Guimarães Ferraz. **As novas faces da subordinação e os impactos para o Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

ARANDA, Xavier Thibault. ¿Por qué esta Reforma Laboral?. **Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social**, [*s. l.*], n. 100, p. 47-52, 2012.

ARMSTRONG, Paul. **Dominando as tecnologias disruptivas**. Tradução Afonso Celso da Cunha Serra. São Paulo: Autentica Business, 2019.

ARNTZ, Melanie. The risk of automation for Jobs in OECD Countries. Paris: OECD, jun. 2016. [Working Paper nº 189].

ASSEMBLEIA GERAL DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. [*S. l.*]: Unicef, [2021]. Disponível em https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos. Acesso em: 13 mar. 2021.

AUTOR, David H. Why is there so many Jobs? **Journal of Economic Perspectives**, v. 29, n. 3, 2015.

AYUSO, Miguel. **Transhumanismo o posthumanidad?**: La política y el derecho después del humanismo. Madrid: Marcial Pons, 2019.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BARROS, Sérgio Resende. Como reformar constitucionalmente. *In:* SÉRGIO Resende de Barros. [*S. l.*], 2010. Disponível em: http://srbarros.com.br/pt/como-reformar-constitucionalmente.cont. Acesso em: 3 mar. 2021.

BARROSO, Luís Roberto. Da falta de efetividade a judicialização excessiva: direito à saúde, fornecimento gratuito de medicamentos e parâmetros para a atuação judicial. **Revista Jurídica UNIJUS**, Minas Gerais, v. 15, p. 13-38, 2008.

BARROSO, Luís Roberto. **O direito constitucional e a efetividade de suas normas**. 5. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. Acesso à justiça e fraternidade: o exemplo da conciliação. *In:* GUEDES, Priscila Dal Ponte Amado; GUEDES, Gabriel Pinto; BARZOTTO, Luciane Cardoso (org.). **Direito e fraternidade**: em busca de respostas. Porto Alegre: Sapiens, 2016.

BARZOTTO, Luciane Cardoso; LANNER, Maíra Brecht. Declaração do centenário da Organização Internacional do Trabalho e a proteção do trabalhador digital no paradigma da fraternidade. *In:* BREDA, Lucieli; LANNER, Maíra Brecht. **Fraternidade, tecnologia e direitos humanos**: uma homenagem à Prof.ª Dr.ª Luciane Cardoso Barzotto pelas contribuições para o direito do trabalho. Curitiba: Appris, 2020.

Bastos, Celso Ribeiro; Martins, Ives Gandra da Silva. **Comentários à Constituição do Brasil**. São Paulo: Saraiva, 1989.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**. Tradução Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

BENEFÍCIOS acima do mínimo têm reajuste de 5,45%. *In:* BRASIL. Governo Federal. Brasília, DF, 2021. Disponível em: https://www.gov.br/pt-br/noticias/trabalho-e-previdencia/2021/01/beneficios-acima-do-minimo-tem-reajuste-de-5-45#:~:text=O%20reajuste%20vale%20desde%201%C2%BA,R%24%206.101%2C06. Acesso em: 13 jan. 2021.

BENEVIDES, Camilla Martins dos Santos (org.). **Covid-19**: pandemic labor and employment law measures around the world. Piracanjuba: Conhecimento Livre, 2020.

BENTO, Rafael Tedrus. Parassubordinação e Teletrabalho: novas formas de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 38, n. 148, p. 85-108, out./dez. 2012.

BERICAT ALASTUEY, Carmen. **La transformación de las relaciones laborales**: fundamentos teóricos de un proceso de cambio. Zaragosa: Prensas de la Universidade de Zaragosa, 2019.

BORBA, Joselita Nepomuceno. Subordinação Jurídica. Parasubordinação. Contrato de Atividade: a busca de uma nova dogmática para a relação de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 30, n. 116, p. 232-248, out./dez. 2004.

BOTELHO, Paulo Régis Machado. Férias em tempos de Covid-19: análise da MP n. 927/2020. *In:* BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. Salvador: JusPodivm, 2020.

BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. Comentário ao art. 1º, IV. *In*: CANOTILHO, J.J Gomes *et al.* (coord.). **Comentários à Constituição do Brasil**. São Paulo: Saraiva; Almedina, 2013.

BRANT, Cássio Augusto Barros; BRANT, Célio Barros. A Relação de Trabalho do Videomaker: a empresa Youtube. *In:* LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Alves Rodrigues; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017.

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/constituicao.htm. Acesso em: 10 mar. 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2017. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2162296. Acesso em: 13 mar. 2021.

BRASIL. Congresso Nacional. **Projeto de Lei**. [*S. l.: s. n.*], 2016. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node018y63ip46xclm1fesbmi1wauzh2948636.node0?codteor=1520055&filename=PL+6787/2016. Acesso em: 12 mar. 2021.

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 6, de 2020**. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020. Brasília, DF:

Senado Federal, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm. Acesso em: 26 jan. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 9 mar. 2021.

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: 10 mar. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019**. Institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica; estabelece garantias de livre mercado; altera as Leis nos 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), 6.404, de 15 de dezembro de 1976, 11.598, de 3 de dezembro de 2007, 12.682, de 9 de julho de 2012, 6.015, de 31 de dezembro de 1973, 10.522, de 19 de julho de 2002, 8.934, de 18 de novembro 1994, o Decreto-Lei nº 9.760, de 5 de setembro de 1946 e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943; revoga a Lei Delegada nº 4, de 26 de setembro de 1962, a Lei nº 11.887, de 24 de dezembro de 2008, e dispositivos do Decreto-Lei nº 73, de 21 de novembro de 1966; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13874.htm. Acesso em: 14 mar. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020**. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm. Acesso em: 31 jan. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.982, de 2 de abril de 2020**. Altera a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, para dispor sobre parâmetros adicionais de caracterização da situação de vulnerabilidade social para fins de elegibilidade ao benefício de prestação continuada (BPC), e estabelece medidas excepcionais de proteção social a serem adotadas durante o período de enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19) responsável pelo surto de 2019, a que se refere a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13982.htm. Acesso em: 31 jan. 2021

BRASIL. **Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020**. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis n os 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de

19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm. Acesso em: 31 jan. 2021.

BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/medpro/2020/medidaprovisoria-927-22-marco-2020-789883-exposicaodemotivos-160287-pe.html. Acesso em: 26 jan. 2021.

BRASIL. **Medida Provisória nº 936, de 1 abril de 2020**. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Exm/Exm-MP-936-20.pdf. Acesso em: 31 jan. 2021.

BRASIL. Ministério da Economia. **Portaria Conjunta nº 20, de 18 de junho de 2020**. Estabelece as medidas a serem observadas visando à prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da COVID-19 nos ambientes de trabalho (orientações gerais). (Processo nº 19966.100581/2020-51). Brasília, DF: Ministério da Economia, 2020. Disponível em: https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-conjunta-n-20-de-18-de-junho-de-2020-262408085. Acesso em: 31 jan. 2021.

BRASIL. Ministério da Economia**. Portaria nº 16.655, de 14 de julho de 2020**. Disciplina hipótese de recontratação nos casos de rescisão sem justa causa, durante o estado de calamidade pública de que trata o Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020. (Processo nº 19965.108664/2020-06). Brasília, DF: Ministério da Economia, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Portaria/PRT/Portaria-16655-20-ME.htm. Acesso em: 31 jan. 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho e da Administração. **Portaria nº 384, de 19 de junho de 1992**. Dispõe sobre prioridades a serem observadas na inspeção do trabalho no tocante a rescisões simuladas. [*S. l.*]: Legisweb, [2021]. Disponível em: https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=181265. Acesso em: 31 jan. 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Portaria nº 349, de 23 de maio de 2018**. Estabelece regras voltadas à execução da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, no âmbito das competências normativas do Ministério do Trabalho. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-

/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/15752792/do1-2018-05-24-portaria-n-349-de-23-de-maio-de-2018-15752788. Acesso em: 12 mar. 2021.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Nota Técnica 17/2020 do GT nacional COVID-19 e do GT nanotecnologia/2020**. Brasília, DF: Procuradoria Geral do Trabalho, 2020. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-n-17-sobre-trabalho-remoto-gt-covid-19-e-gt-nanotecnologia-1.pdf. Acesso em: 14 mar. 2021.

BRASIL. Receita Federal. **Simples Nacional**. Brasília, DF: Simples Nacional, 2021. Disponível em: http://www8.receita.fazenda.gov.br/simplesnacional/Noticias/NoticiaCompleta.aspx?id=c4c65268-6006-4a94-b0d9-d4cb4129418c. Acesso em: 13 mar. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI 4842**. Relator: Min. Edson Fachin, 14 set. 2016. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, 2016. Disponível em: http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=13308011. Acesso em: 10 mar. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI 5685/DF**. Relator: Min. Gilmar Mendes, 16 jun. 2020. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, 2020. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur429625/false. Acesso em: 13 mar. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI-MC 6.342/DF**. Relator: Min. Marco Aurélio, 26 mar. 2020. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, 2020. Disponível em: http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI6342liminar.pdf. Acesso em: 31 jan. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADPF 324/DF**. Direito do trabalho. Arguição de descumprimento de preceito fundamental. Terceirização de atividade -fim e de atividade -meio. Constitucionalidade. [...]. Relator: Min. Roberto Barroso, 30 ago. 2018. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, 2018. Disponível em: http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=750738975. Acesso em: 9 mar. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ARE 704.520/SP**. Recurso extraordinário com agravo. Seguro Obrigatório de Danos Pessoais causados por veículos automotores de via terrestre (DPVAT). 2. Redução dos valores de indenização do seguro DPVAT pela Medida Provisória 340/2006, convertida na Lei 11.482/2007. [...]. Relator: Min. Gilmar Mendes, 23 out. 2014. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, 2014. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur286661/false. Acesso em: 13 mar. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **MI 618/MG**. Relatora: Min. Cármen Lúcia, 29 set. 2014. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/despacho448347/false. Acesso em: 14 mar. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). **RR-279-56.2017.5.06.0144**. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado, 11 mar. 2020. Brasília, DF: Tribunal

Superior do Trabalho, 2020. Disponível em: http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=279&digitoTst=56&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=06&varaTst=0144&submit=Consultar. Acesso em: 9 mar. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4. Turma). **RR-10555-54.2019.5.03.0179**. Relator: Min. Ministro Ives Gandra Martins Filho. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2021. Disponível em: http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=10555&digitoTst=54&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0179&submit=Consultar. Acesso em: 14 mar. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (6. Turma). **RR-461-42.2011.5.06.0018**. Relator: Min. Augusto Cesar Leite de Carvalho, 11 set. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8. Turma). **AIRR - 163100-89.2008.5.02.0384**. Relator: Desembargador João Pedro Silvestrin, 18 set. 2013. Disponível em: http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=163100&digitoTst=89&anoTst=2008&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0384. Acesso em: 9 mar. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **OJ 358**. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2016. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_341.htm#TEMA358. Acesso em: 20 jan. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 212**. O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2003]. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-212. Acesso em: 22 nov. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331**. O fato de o empregado não possuir diploma de profissionalização de auxiliar de laboratório não afasta a observância das normas da Lei nº 3.999, de 15.12.1961, uma vez comprovada a prestação de serviços na atividade. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2003. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html. Acesso em: 10 mar. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 444**. É valida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2012. Disponível em:

https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-444. Acesso em: 20 jan. 2021.

BRYNJOLFSSON, Erik. **Novas Tecnologias *versus* Empregabilidade**: Como a Revolução Digital acelera a Inovação, desenvolve Produtividade e transforma de modo irreversível os Empregos e a Economia. São Paulo: M. Brooks, 2014.

BULGUERONI, Renata Orsi. Parassubordinação: origem, elementos, espécies e tutela. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 131, p. 329-335, jul./set. 2008.

CANOTILHO, José Joaquim. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição***.* 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003.

CARPES, Ataliba Telles; GÓES, Maurício de Carvalho. De volta para o futuro: green jobs, migrações e trabalhabilidade. Apontamentos de novos horizontes para o Direito do (ao) Trabalho. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, São Paulo, v. 46, n. 212, jul./ago. 2020.

CASTILHO, Paulo Cesar Baria de. Subordinação por algorítimo. **Revista Themis**, [*s. l.*], v. 1, n. 1, p. 31-59, jan./jun. 2020. Disponível em: https://www.fathemis.com.br/arquivos/revista01/ThemisV01A01_Article03.pdf. Acesso em: 12 mar. 2021

CATHARINO, José Martins. **Compendio de Direito do Trabalho**. São Paulo: Juridica Universitária, 1981. v. 2.

CATHARINO, José Martins. **Contrato de Emprêgo**. 2. ed. Rio de Janeiro: Ed. Trabalhistas, 1965.

CAVALLINI, Gionata. Impacto das Novas Tecnologias nas Relações de Trabalho: qualificação do vínculo e subordinação. *In:* LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Tereza. (coord.). **Novas Tecnologias, Plataformas Digitais e Direito do Trabalho**. São Paulo: Thompson Reuters Brasil, 2020.

CENTRE FOR THE NEW ECONOMY AND SOCIETY. The Future of Jobs Report 2018. [*S. l.*]: World Economic Forum, 2018. Disponível em: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf. Acesso em: 13 mar. 2021.

CESARINO JÚNIOR, Antônio Ferreira. **Direito Social Brasileiro**. 5. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1963.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação, Dependência e Alienidade no Trânsito para o Capitalismo Tecnológico. *In:* LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Alves Rodrigues; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017.

CHIPS cerebrais que nos tornam mais inteligentes já são realidade. **Gazeta do Povo**, Curitiba, 20 ago. 2016. Disponível em:

https://www.gazetadopovo.com.br/economia/inteligencia-artificial/chips-cerebrais-que-nos-tornam-mais-inteligentes-ja-sao-realidade-47n592tcgrou4xiyzxa041d92/. Acesso em: 18 jan. 2021.

COIMBRA, Rodrigo. Jurisdição trabalhista Coletiva e Direito Objetivo. *In*: ZAVASKI, Liane; BÜHRING, Márcia Andrea; JOBIM, Marco Félix. **Diálogos Constitucionais de Direito Público e Privado**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2013. n. 2.

COLBERT, Amy; YEE, Nick; GEORGE, Gerry. The Digital Workforce and the Workplace of the Futurer. **Academy of Management Journal**, [*s. l.*], v. 59, n. 3, p. 731-739, 2016.

COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU. **Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre «Novas tendências do trabalho independente**: o caso específico do trabalho autónomo economicamente dependente. Jornal Oficial da União Europeia, [s*. l.*], 19 jan. 2011. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:018:0044:0052:PT:PDF. Acesso em: 2 jan. 2021.

CORDEIRO, Menezes. **Manual de Direito do Trabalho**. Coimbra: Almedina, 1991.

DE MASI, Domenico. **O Futuro do Trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. 10. ed. Rio de Janeiro: José Olimpio, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O direito do Trabalho na Contemporaneidade: clássicas funções e novos desafios. *In:* LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Alves Rodrigues; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017.

DESEMPLEO de España. *In:* DATAMACRO. **Expansión**. [*S. l.*], 2020. Disponível em: https://datosmacro.expansion.com/paro/espana?dr=2020-10. Acesso em: 6 jan. 2021.

DETALHAMENTO da Receita Pública. *In:* BRASIL. **Portal da Transparência**. Brasília, DF, 2021. Disponível em: http://www.portaltransparencia.gov.br/receitas/consulta?de=2019&ate=2019&ordenarPor=ano&direcao=desc. Acesso em: 13 mar. 2021.

DEZ tecnologias que estarão disponíveis até 2025. **Galileu**, São Paulo, 22 fev. 2016. Disponível em: https://revistagalileu.globo.com/Caminhos-para-o-futuro/Desenvolvimento/noticia/2016/02/10-tecnologias-que-estarao-disponiveis-ate-2025.html. Acesso em: 18 jan. 2021.

DOMENECH VILARIÑO, Rafael *et al*. El Impacto del Cambio Tecnológico y el Futuro del Empleo. *In*: CASAS BAAMONDE, María Emilia; DE LA TORRE GARCÍA, Carlos (org.). **El futuro del trabajo en España**: impacto de las nuevas tendencias. Madrid: Wolters Kluwer, 2019.

DORNELES, Leandro do Amaral D. de. A reforma laboral: algumas repercussões na propedêutica juslaboral. *In:* STÜRMER, Gilberto; DORNELES, Leandro do Amaral D. de (org.). **A reforma trabalhista na visão acadêmica**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018.

DORNELES, Leandro do Amaral D. de. Teoria Geral Clássica do Direito do Trabalho e Sociedade Pós-Industrial: Faces de uma Crise e Perspectivas para Superação. *In:* FINCATO, Denise Pires; VIDALETTI, Leiliane Piovesani (org.). **Novas tecnologias, processo e relações do trabalho**. Porto Alegre: Magister, 2019. v. 3.

DUARTE, Maria Adelaide Silva; ANDRADE, João Sousa. **Taxa natural de desemprego, uma variável cíclica?:** Uma aplicação a algumas econômicas europeias. [*S. l.: s. n.*], [2000]. Disponível em: https://www.ine.pt/ngt_server/attachfileu.jsp?look_parentBoui=107227&att_display=n&att_download=y. Acesso em: 12 mar. 2021.

DÚVIDAS Frequentes. *In:* BRASIL. **Portal do Empreendedor**. Brasília, DF, 2020. Disponível em: http://antigo.portaldoempreendedor.gov.br/duvidas-frequentes. Acesso em: 13 mar. 2021.

ENGELMANN, Wilson. **O biopoder e as nanotecnologias**: dos direitos humanos aos direitos da personalidade no código civil de 2002. São Leopoldo: Unisinos, 2012.

ESPAÑA. [Constituição (1978)]. **Constitución Española**. Madrid: BOletín Oficial del Estado, 2020. Disponível em: https://boe.es/biblioteca_juridica/codigos/abrir_pdf.php?fich=387_Constitucion_Espanola_____Constituicao_Espanhola.pdf. Acesso em: 14 mar. 2021.

ESPAÑA. **COVID-19**: Trabajadores Autónomos. Madrid: Boletín Oficial del Estado, 2020. Disponível em: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/codigos/codigo.php?id=358_COVID-19_Trabajadores_Autonomos&tipo=C&modo=1. Acesso em: 2 fev. 2021.

ESPAÑA. **Ley 20/2007, de 11 de julio**. Estatuto del trabajo autónomo. Madrid: Boletín Oficial del Estado, 2007. Disponível em: https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-13409. Acesso em: 9 mar. 2021.

ESPAÑA. **Ley 3/2012, de 6 de julio**. Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Madrid: Boletín Oficial del Estado, 2012. Disponível em: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-9110. Acesso em: 24 jan. 2021.

ESPAÑA. **Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo**. Por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. Madrid: Boletín Oficial del Estado, 2020. Disponível em: https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-3692. Acesso em: 2 fev. 2021.

ESPAÑA. **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.** Por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Madrid: Boletín Oficial del Estado, 2015. Disponível em:

https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-11430. Acesso em: 13 mar. 2021.

ESPAÑA. **Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo**. Por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19. Madrid: Boletín Oficial del Estado, 2020. Disponível em: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-4208. Acesso em: 2 fev. 2021.

ESPAÑA. **Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero**. De refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo. Madrid: Boletín Oficial del Estado, 2021. Disponível em: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-1130. Acesso em: 2 fev. 2021.

ESPAÑA. **Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio**. De medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial. Madrid: Boletín Oficial del Estado, 2020. Disponível em: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-6838. Acesso em: 2 fev. 2021.

ESPAÑA. **Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre**. De trabajo a distancia. Madrid: Boletín Oficial del Estado, 2020. Disponível em: https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-11043. Acesso em: 12 mar. 2021.

ESPAÑA. **Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero**. Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Madrid: Boletín Oficial del Estado, 2012. Disponível em: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-2076. Acesso em: 24 jan. 2021.

ESPAÑA. **Real Decreto-ley 35/2020, de 22 de diciembre**. De medidas urgentes de apoyo al sector turístico, la hostelería y el comercio y en materia tributaria. Madrid: Boletín Oficial del Estado, 2020. Disponível em: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-16823. Acesso em: 2 fev. 2021.

ESPAÑA. **Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo**. De medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. Madrid: Boletín Oficial del Estado, 2020. Disponível em: https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/03/17/8/con. Acesso em: 29 set. 2020.

EUROFOUN. **Digital age**: employment and working conditions of selected types of plataform work. Luxemburgo: Eurofound, 2018.

FERNANDES, Maria Malta. **Os Limites à Subordinação Jurídica do Trabalhador**: em especial o dever de obediência. Lisboa: Quid Juris Sociedade, 2008.

FERNANDES, Rayane; GOES, Severino. "O conceito de trabalho digno passa por metamorfoses", afirma Peduzzi. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 14 mar. 2021. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2021-mar-14/entrevista-maria-cristina-peduzzi-presidente-tst. Acesso em: 14 mar. 2021.

FERREIRA, Tiago. O futuro já começou: em 2017, protótipos de carros voadores devem ser testados. **Vix**, [*s. l.*], [2017]. Disponível em:

https://www.vix.com/pt/tecnologia/541684/o-futuro-ja-comecou-em-2017-prototipos-de-carros-voadores-devem-ser-testados?utm_source=next_article. Acesso em: 18 jan. 2021.

FINCATO, Denise Pires. O valor social do trabalho e o princípio da fraternidade. **Conpedi Law Review**, [*s. l.*], v. 1, n. 6, p. 105-128, 2015.Disponível em: https://www.indexlaw.org/index.php/conpedireview/article/view/3456/2970. Acesso em: 12 mar. 2021.

FINCATO, Denise Pires; SILVA, Jaqueline Mielke. Interpretação sistêmica e sustentabilidade jurídica: A necessária (re) construção do Direito do Trabalho. **Revista Chilena De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social**, Santiago, v. 10, n. 19, p. 1-22, 2019.

FINCATO, Denise Pires; WÜNSCH, Guilherme. Subordinação algorítimica: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica? **Revista do TST**, São Paulo, v. 86, n 3, p. 40-56, jul./set. 2020.

FINCATO, Denise. **Direito do trabalho de emergência**: relações trabalhistas em tempos de Covid-19: manual de operações para empresas. Porto Alegre: Ed. do Autor, 2020. *E-book.*

FINCATO, Denise. Trabalho e tecnologia: reflexões. *In*: FINCATO, Denise; MATTE, Maurício; GUIMARÃES, Cíntia (org.). **Direito e tecnologia**: reflexões sociojurídicas. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2014. p. 9-17.

FORTALEZA, Jesús Lahera. La reforma laboral española. *In:* STÜRMER, Gilberto; DORNELES, Leandro do Amaral D. de (org.). **A reforma trabalhista na visão acadêmica**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018.

FRATERNIDADE. *In*: WIKIPEDIA: the free encyclopedia. [San Francisco, CA: Wikimed ia Foundation, 2020]. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Fraternidade. Acesso em: 13 mar. 2021.

FREDIANI, Yone. A subordinação estrutural nos contratos de trabalho: a experiência brasileira. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 44, n. 190, p. 173-181, jun. 2018.

FREITAS, Juarez. **A Interpretação Sistemática do Direito**. 5. ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

GARCÍA VIÑA, Jordi. ¿Como Puede ser el Trabajo en el Futuro Próximo? *In*: CASAS BAAMONDE, María Emilia; DE LA TORRE GARCÍA, Carlos (org.). **El futuro del trabajo en España**: impacto de las nuevas tendencias. Madrid: Wolters Kluwer, 2019.

GARCÍA-CESTO ROMERO, Miguel. Cinco Retos Socio-Demográficos para el Trabajo del Futuro. *In*: CASAS BAAMONDE, María Emilia; DE LA TORRE GARCÍA, Carlos. (org.). **El futuro del trabajo en España**: impacto de las nuevas tendencias. Madrid: Wolters Kluwer, 2019.

GÓES, Maurício; ENGELMANN, Wilson. **Direito das Nanotecnologias e o Meio Ambiente do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Forense, 1975.

GOOGLE Should Google the Definition of ‘Employee’. **The New York Times**, New York, 29 May. 2019. Disponível em https://www.nytimes.com/2019/05/29/opinion/google-contract-labor.html. Acesso em: 7 jan. 2021.

GRASSELLI, Odete. **O direito derivado da Tecnologia**: circunstâncias coletivas e individuais no direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2010.

GUEDES defendeu dar fim o fim dos encargos sobre a folha de pagamento de empregados. **Jornal do Comércio**, Porto Alegre, 22 nov. 2019. Disponível em: https://www.jornaldocomercio.com/_conteudo/economia/2019/11/713450-guedes-defendeu-dar-fim-o-fim-dos-encargos-sobre-a-folha-de-pagamento-de-empregados.html. Acesso em: 18 jan. 2021.

GUERRERO, Euquerio. **Manual de Derecho Del Trabajo**. México: Editorial Porrúa,1983.

GUILHERME, Paulo. Teremos celulares implantados até 2023, preveem especialistas. **Techmundo**, [*s. l.*], 20 jan. 2016. Disponível em: https://www.tecmundo.com.br/futuro/94297-teremos-celulares-implantados-2023-preveem-especialistas.htm. Acesso em: 18 jan. 2021.

HARARI, Yuval Noah. **Vinte e uma lições para o século 21**. Tradução de Paulo Geiger. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

HIDALGO TENA, Engracia. Havia un mercado laboral más eficaz. **Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social**, [*s. l.*], n. 100, p. 19-22, 2012.

HOBSBAWM, Eric J. **Mundos do trabalho**: novos estudos sobre a História Operária. Tradução de Waldea Barcellos e Sandra Bedran. 6. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2015.

IMPLANTES de chips em funcionários de empresas serão realidade no Brasil. **Canal Tech**, [*s. l.*], 28 ago. 2017. Disponível em: https://canaltech.com.br/inovacao/implantes-de-chips-em-funcionarios-de-empresas-serao-realidade-no-brasil-99636. Acesso em: 18 jan. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Indicarores IBGE**: pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua. [*S. l.*]: IBGE, 2020. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/3086/pnacm_2020_out.pdf. Acesso em: 6 jan. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Painel de Indicadores**. [*S. l.*], 2021. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/indicadores#desemprego. Acesso em: 6 jan. 2021.

INSTITUTO BRASULIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua** - PNAD Contínua. [*S. l.*], 2020. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=destaques&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=desemprego. Acesso em: 6 jan. 2021.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **ILO monitor**: COVID-19 and the world of work. 2. ed. [*S. l.*]: International Labour Organization, Apr. 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_740877.pdf. Acesso em: 29 set. 2020.

KELLER, Werner. **Direito do Trabalho e Novas Tecnologias**. São Paulo: Almedina, 2020.

LA CUEVA, Mario de. **Panorama do Direito do Trabalho**. Tradução de Carlos Alberto Gomes Chiarell. Porto Alegre: Livraria Sulina, 1969.

LACORDAIRE, Henri-Domnique. **Oeuvres du R. P. Henri-Dominique Lacordaire de l'ordre des prères-prêcheurs**. Paris: [*s. n.*], 1872. (Conférences de Notre-Dame de Paris, t. 3). Disponível em: https://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k202681x/f496.image.texteImage. Acesso em: 2 mar. 2021.

LEITE, Marcia de Paula. Organização do trabalho e da produção: reflexões sobre o futuro do mundo do trabalho. *In:* ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Futuro do Trabalho no Brasil**: Perspectivas e Diálogos Tripartites. [*S. l.*]: OIT, 2018. cap. 2, p. 33-37. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_626908.pdf. Acesso em: 6 jan. 2021.

LIMA, Y. *et al*. **O Futuro do Emprego no Brasil**: Estimando o Impacto da Automação. Rio de Janeiro: Laboratório do Futuro, 2019. Disponível em: http://labfuturo.cos.ufrj.br/wp-content/uploads/2019/11/O-Futuro-do-Emprego-no-Brasil-Laborat%C3%B3rio-do-Futuro.pdf. Acesso em: 6 jan. 2021.

LOG out, switch off, join in. **Financial Times**, [*s. l.*], c2021. Disponível em: https://www.ft.com/content/fc76fce2-67b3-11e5-97d0-1456a776a4f5. Acesso em: 18 jan. 2021.

LUDOVICO, Giuseppe. Novas Tecnologias e Saúde e Segurança do Trabalhador. *In:* LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Tereza (coord.). **Novas Tecnologias, Plataformas Digitais e Direito do Trabalho**. São Paulo: Thompson Reuters Brasil, 2020.

MACHADO, Carlos Augusto Alcântara. **A garantia constitucional da fraternidade**: constitucionalismo fraternal. 2014. Tese (Doutorado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2014. Disponível em: https://www.sapientia.pucsp.br/bitstream/handle/6436/1/Carlos%20Augusto%20Alcantara%20Machado.pdf. Acesso em: 13 mar. 2021.

MAGALDI, Sandro; SALIBI NETO, José. **Gestão do Amanhã**: tudo o que você precisa saber sobre gestão, inovação e liderança para vencer na 4º revolução industrial. 2. ed. São Paulo: Gente, 2018.

MAGALDI, Sandro; SALIBI NETO, José. **O novo código da cultura**: vida ou morte na era exponencial. São Paulo: Gente, 2019.

MARANHÃO, Délio. **Instituições de Direito do Trabalho**. 4. ed. Rio de Janeiro, 1966. v. 1.

MARQUES, Shaiala Ribeiro de Castro Araujo. **Tecnologias e (nova) existência humana**: Reflexões sobre os direitos fundamentais ao lazer e ao trabalho e suas repercussões nos danos existenciais. 2017. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2017.

MARTÍN, Gregório; PLASENCIA, Adolfo. Digitalización y desaparición de empleos. **Claves de razón práctica**, [*s. l.*], n. 231, p. 102-113, 2013. Disponível em: http://adolfoplasencia.es/blog/wp-content/uploads/ARTICULO-GREGORIO-MARTIN-Y-ADOLFO-PLASENCIA-CLAVES-231-Nov20131.pdf. Acesso em: 26 out. 2020.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

MARTINEZ, Luciano. Poder diretivo algorítimico: a nova autoridade anônima e implacável. *In:* LINKEDIN. [*S. l.*], 28 set. 2020. 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: 12 mar. 2021.

MARTINEZ, Luciano. **Reforma Trabalhista**: entenda o que mudou. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MARTINS, Renata Mendonça Morais Barbosa. **O princípio da fraternidade como fundamento do desenvolvimento humano sustentavel**. 2017. Dissertação (Mestrado em Direito) - Univesidade Tiradentes, Aracajú, 2017. Disponivel em: https://mestrados.unit.br/wp-content/uploads/sites/5/2017/06/O-PRINC%C3%8DPIO-DA-FRATERNIDADE-COMO-FUNDAMENTO.pdf. Acesso em: 29 set. 2020.

MASI, Domenico de. **O Futuro do Trabalho**: Fadiga e Ócio na sociedade pós-industrial. Tradução: Yadyr A. Figueiredo. 10. ed. Rio de Janeiro: Jose Olýmpio, 2010.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de direito internacional público**. 4. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010.

MCLUHAN, Marshall. **Os meios de comunicação como extensões do homem**. São Paulo: Cultrix, 2007.

MERGNER, Luke Thomas; FRAYNE, David. The Work Dogma: An Interview with David Frayne. **Contriver's Review**, Glendale, c2021. Disponível em: http://www.contrivers.org/articles/25/Mergner-Frayne-Interview-Refusal-Work/. Acesso em: 25 nov. 2019.

MIRANDA, Jorge. **Manual de Direito Constitucional**. 4. ed. Coimbra: Coimbra, 1990.

MORAES, Alexandre de. **Direitos Humanos Fundamentais**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MORAES, Sandro Glasenapp. Novas tecnologias e mercado de trabalho: adaptação e reforma da legislação trabalhista. *In:* OSELAME, Carolina Pedroso *et al*. **Novas tecnologias, processo e relação de trabalho**: estudos em homenagem aos 20 anos de docência da professora doutora Denise Pires Fincato. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2019.

MORGAN, Jacob. The evolution of the employee. *In:* MORGAN, Jacob. **The Future Organization**. [*S. l.*], 2014. Disponivel em: https://thefutureorganization.com/evolution-employee/. Acesso em: 13 mar. 2021.

NAHAS, Thereza Christina. Qualificação do Vínculo e Subordinação. *In:* LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Tereza. (coord.). **Novas Tecnologias, Plataformas Digitais e Direito do Trabalho**. São Paulo: Thompson Reuters Brasil, 2020.

NAVARRO, Susana Navas; CLAVIJO, Sandra Camacho. **El Ciborg Humano**. Granada: Editorial Comares, 2018.

NEWMAN, Daniel; BLANCHARD, Olivier. **Human/Machine**: The future of our partnership with machines. London: Kogan Page Inspire, 2019.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **La importancia del empleo y los medios de vida en la agenda para el desarrollo con posterioridad a 2015**. [*S. l.*]: OIT, 2015. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/statement/wcms_206443.pdf. Acesso em: 5 jan. 2021.

OIT saúda o compromisso do G20 como um primeiro passo global na resposta à crise da COVID-19. *In:* ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho. Brasília, DF, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_739904/lang--pt/index.htm. Acesso em: 26 jan. 2021.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego**: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. Disponível em: https://csb.org.br/wp-content/uploads/2019/01/CONAFRET_WEB-compressed.pdf. Acesso em: 17 fev. 2021.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de Emprego, dependência econômica & subordinação jurídica**: revisitando os conceitos – critérios de identificação do vínculo empregatício. Curitiba: Juruá, 2014.

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT. I am the future of work. *In:* OECD. **The future of work**. [*S. l.*], 2019. Disponível em: https://www.oecd.org/future-of-work/#a-world-reshaped-by-digitalisation. Acesso em: 14 mar. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da OIT e seu anexo**. Montreal: OIT, 1946. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em: 13 jan. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **O futuro do trabalho**: iniciativa do centenário. [*S. l.*], [2021]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_682690.pdf. Acesso em: 11 jan. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. OIT estima que desemprego global terá aumento de 3,4 milhões em 2017. *In:* ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho. [*S. l.*], 12 jan. 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_541363/lang--pt/index.htm. Acesso em: 16 jan. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação sobre Relações de Trabalho, 198/2006**. [*S. l.*]: OIT, 2006. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument. Acesso em: 13 mar. 2021.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Trabajar para un futuro más prometedor**. Ginebra: OIT, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf. Acesso em: 16 jan. 2021.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Trabajo decente y la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible**. Ginebra: OIT, [2021]. Disponível em: https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/lang--es/index.htm. Acesso em: 8 jan. 2021.

ORTEGA, Fernando Fita. Los Derechos Colectivos de los Trabajadores tras las Últimas Reformas en España: ¿Hacia un Cambio de Modelo de Relaciones Laborales? *In:* ZAVANELLA, Fabiano; ROCHA, Marcelo Oliveira (org.). **O Primeiro ano de vigência da Lei nº 13.467/2017 (reforma trabalhista)**: reflexões e aspectos práticos. São Paulo: LTr, 2018. p. 148-155.

OS DEZESSETE objetivos de Desenvolvimento Sustentável. *In:* PLATAFORMA agenda 2030. [*S. l*], [2021]. Disponível em: http://www.agenda2030.org.br/ods/8/. Acesso em: 10 jan. 2021.

PAPPEN, Roberta; ENGELMANN, Wilson. **A Quarta Revolução Industrial (Des) Emprego?**. Curitiba: Appris, 2020.

PASTORE, José. O Trabalho do Futuro e o Futuro do Direito. **Revista LTr**, São Paulo, v. 83, n. 8, ago. 2019.

PEDREIRA, Luiz de Pinho. Um novo critério de aplicação do direito do trabalho: a parassubordinação. **Revista do Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 27, n. 103, p. 173-181, jul./set. 2001.

PÉREZ INFANTE, José Ignacio. Las reformas laborales en la crisis económica: su impacto econômico. **Ekonomiaz Revista vasca de economí**a, [*s. l.*], n. 87, p. 246-281, 2015.

PÉREZ LUÑO, Antonio Enrique. **Derechos Humanos, Estado de Derecho y Constitucion**. 6. ed. Madrid: Tecnos, 1999

PESSOA, Flávia Moreira Guimarães. O mundo do trabalho pós covid-19: necessidade do resgate da fraternidade. *In:* CONGRESSO INTERNACIONAL DA ABDT, 10., 2020, São Paulo. **Anais** [...]. São Paulo: Matrioska, 2020.

PNAD Contínua: taxa de desocupação é de 13,8% e taxa de subutilização é de 30,1% no trimestre encerrado em julho de 2020. Agência IBGE notícias, [Rio de Janeiro], 30 set. 2020. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/28998-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-13-8-e-taxa-de-subutilizacao-e-de-30-1-no-trimestre-encerrado-em-julho-de-2020. Acesso em: 6 jan. 2020.

PRADO, Roberto Barreto. **Tratado de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Revista do Tribunais, 1971. v. 1.

QUATRO pontos para serem considerados na hora de planejar a carreira. **Mundo RH**, [*s. l.*],12 dez. 2017. Disponível em: https://www.mundorh.com.br/4-pontos-para-serem-considerados-na-hora-de-planejar-carreira/. Acesso em: 18 jan. 2021.

RAMOS FILHO, Wilson. **Direito Capitalista do Trabalho**: história, mitos e perspectiva no Brasil. São Paulo: LTr, 2012.

REICH, Robert. The gig is up: America’s booming economy is build on hollow promises. **The Guardian**, Londres, 2 Jun. 2019. Disponível em: https://www.theguardian.com/commentisfree/2019/jun/02/gig-economy-us-trump-uber-california-robert-reich. Acesso em: 6 jan. 2020.

REIS, Daniela Muradas; CORASSA, Eugênio Delmaestro. Aplicativos de Transporte e Plataforma de Controle: o mito da Tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos. *In:* LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Alves Rodrigues; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017.

RESOLUTION concerning decente work and the informal economy. Geneva: [*s. n.*], 2002. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/---reloff/documents/meetingdocument/wcms_080105.pdf. Acesso em: 10 mar. 2021.

RICHER, Martin. **Como iremos trabalhar amanhã?**: Cinco tendências fortes da evolução do trabalho. Tradução Dorothéé de Bruchard Futuribles em português. Paris: [*s. n.*], 2018.

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos**: o contínuo crescimento do desemprego em todo mundo. São Paulo: Books, 2004.

RIPERT, Georges. **O Regimen Democrático e o Direito Civil Moderno**. Tradução de J. Cortezão. São Paulo: Saraiva, 1937.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim; PERES, Antonio Galvão. Interpretação Jurídica em tempos de pandemia. *In:* BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19.** Salvador: JusPodivm, 2020.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

ROMITA, Arion Sayão. A crise do critério da subordinação jurídica: necessidade de proteção a trabalhadores autônomos e parassubordinados. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 31, n. 117, p. 37-59, jan./mar. 2005.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: J. Konfino, 1977. v. 1.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **O empregado e o empregador no direito brasileiro**. 4. ed. Rio de Janeiro: José Konfino, 1965. v. 1.

SAKO, Emília Simeão Albino. **Trabalho e novas tecnologias**: direitos on-line, ou direitos de 4ª geração. São Paulo: LTr, 2014.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais:** uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 12. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.

SCHWAB, Klaus. **Aplicando a quarta revolução industrial**. Traduzido por Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2018.

SENAI aponta 30 novas profissões que vão surgir com a Indústria 4.0. *In:* SENAI. Natal, 6 jul. 2018. Disponível em: https://www.rn.senai.br/conheca-30-novas-profissoes-que-vao-surgir-com-industria-4-0/#:~:text=O%20levantamento%20aponta%20as%20profiss%C3%B5es,e%20comunica%C3%A7%C3%A3o%2C%20e%20constru%C3%A7%C3%A3o%20civil. Acesso em: 5 jan. 2021.

SIGNES, Adrián Todolí. O Mercado de Trabalho do Século XXI: *on-demandeconomy, crowdsourcing* e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. *In:* LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Alves Rodrigues; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luis. Impactos da Tecnologia no Mundo do Trabalho, no Direito e na vida do Juiz. *In:* LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**. São Paulo: LTr, 2017.

STANDING, Guy. **O precariado**: a nova classe perigosa. Tradução Cristina Antunes. Belo Horizonte: Autêntica, 2020.

STF mantém possibilidade de redução de salários por acordo individual em decorrência da pandemia. *In:* SUPREMO Tribunal Federal. Brasília, DF, 2020. Disponível em: http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=441651&ori=1. Acesso em: 31 jan. 2021.

STÜRMER, Gilberto. **Direito constitucional do trabalho no Brasil**. São Paulo: Atlas, 2014.

STÜRMER, Gilberto; FINCATO, Denise. Teletrabalho em tempos de calamidade por Covid-19: imapctos das medidas trabalhistas de urgência. *In:* BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. Salvador: JusPodivm, 2020.

STÜRMER, Gilberto; MARQUES, Vinícius Lima. A lei 14.020/20 e a possibilidade de acordo individual nas negociações de redução proporcional de salário e jornada e suspensão do contrato de trabalho. **Revista da Academia Sul-Rio-Grandense de Direito do Trabalho**, Porto Alegre, v. 2, n. 2, 2020.

SUPIOT, Alain. **Crítica do Direito do Trabalho**. Trad. Antonio Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016.

SUPIOT, Alain. **O espírito da Filadélfia**: a justiça social diante do mercado total. Porto Alegre: Sulina, 2014.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes; LACERDA, Dorval Marcenal de; VIANA, José de Segadas. **Direito Brasileiro do Trabalho**. Rio de Janeiro: Livraria Jacinto, 1943.

TORRES, Ricardo Lobo. A metarmofose dos direitos sociais em mínimo existencial. *In*: SARLET, Ingo (org.). **Direitos Fundamentais Sociais**: estudos de direito constitucional, internacional e comparado. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

TRABAJADORES autónomos económicamente dependientes (trade). *In:* LUPICINIO. Madrid, 20 mayo 2020. Disponível em: https://lupicinio.com/trabajadores-autonomos-economicamente-dependientes-trade/. Acesso em: 4 mar. 2021.

VAN HAASTEREN, Fred. C. A. **Decent Flexibility**. Alphen: Workers Kluwer, 2017.

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 D. de. (org.). **A reforma trabalhista na visão acadêmica**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018.

VARVA, Simone; LÓPEZ INSUA, Belén del Mar. Plataformas digitales: Una perspectiva comparada en los ordenamientos italiano y español. **Derecho de las relaciones laborales**, España, n. 10, p. 1008-1025, 2019.

VELOSO, Renato. **Tecnologia da informação e comunicação**. São Paulo: Saraiva, 2011.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação e emprego**: Estrutura Legal e Supostos. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999.

WHO is ready for the coming wave of automation? *In:* THE ECONOMIST. **Inteligence Unit**. London, c2018. Disponível em: https://www.automationreadiness.eiu.com/whitepaper. Acesso em: 6 jan. 2020.

XIMENES, Larissa. Cientistas desenvolvem lentes de contato inteligentes que dão zoom com piscar de olhos. **Showmetech**, São Paulo, 29 jul. 2019. Disponível em: https://www.showmetech.com.br/lentes-de-contato-zoom-com-piscar-de-olhos/. Acesso em: 10 mar. 2021.

ZANGRADO, Carlos. **Princípios Jurídicos do Direito do Trabalho**: Individual, coletivo, processual. São Paulo: LTr, 2011.