



REVISTA DO TRT DA 14ª REGIÃO (RO/AC)

# JUSTIÇA DO TRABALHO

VOL. 11, Nº 1, MAI. 2023

ISSN: 2177-0034

# REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO

Ano 2023 - Vol. 11 N. 1

## COMISSÃO ESPECIAL DA REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO (EDIÇÃO 2022)

Desembargadora MARIA CESARINEIDE DE SOUZA LIMA  
Juíza do Trabalho FERNANDA ANTUNES MARQUES JUNQUEIRA  
Juiz do Trabalho VICENTE ANGELO SILVEIRA REGO

## COORDENAÇÃO GERAL

Comissão Especial da Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região (Edição 2022)  
Desembargadora Maria Cesarineide de Souza Lima  
Juíza do Trabalho Fernanda Antunes Marques Junqueira  
Juiz do Trabalho Vicente Angelo Silveira Rego

## APOIO

Ariel Rodrigues dos Santos  
Willian Ferreira Coutinho

## COLABORAÇÃO

Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região  
Secretaria de Comunicação Social

## CAPA, PROJETO GRÁFICO e DIAGRAMAÇÃO

Um Design Gráfico

### Ficha catalográfica

Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região (RO/AC).  
– Porto Velho: Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região – v. 11,  
n. 11 (2023); 21 cm.

Anual  
ISSN: 2177-0034

1. Direito do Trabalho – Periódicos. 2. Jurisprudência Trabalhista I.  
Brasil. Tribunal Regional do Trabalho. (Região, 14ª).

CDD: 34 (05)  
CDU: 34:331(81)(05)

### TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO

Rua Almirante Barroso, 600  
Porto Velho, RO - CEP: 76.801-901

#### Horário de funcionamento:

De segunda a sexta-feira das 7h30 às 14h30  
Telefones: (69) 3218-6300

# APRESENTAÇÃO

Apresentando a Revista Jurídica do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região:  
Reflexões Contemporâneas sobre o Direito do Trabalho

Caros leitores,

É com grande satisfação que apresentamos a mais recente edição da Revista Jurídica da Justiça do Trabalho de Rondônia e Acre, trazendo uma seleção de artigos que abordam temas relevantes e atuais no campo do Direito do Trabalho. Nesta edição, concentramos nossos esforços em explorar os desafios e dilemas enfrentados pela justiça trabalhista diante das transformações trazidas pelos novos modelos de trabalho por plataformas digitais.

## **Artigo 1: Os Desafios da Justiça Trabalhista diante dos Novos Modelos de Trabalho por Plataformas Digitais**

Neste artigo, analisamos as implicações legais e as dificuldades enfrentadas pelos tribunais trabalhistas ao lidar com os casos relacionados aos trabalhadores que atuam em plataformas digitais. Exploramos as peculiaridades desses novos modelos de trabalho e as formas de proteção dos direitos trabalhistas dos envolvidos.

## **Artigo 2: A Contratação de Pessoa Jurídica para Mascarar o Vínculo Empregatício**

Este artigo examina a prática de contratação de pessoa jurídica como uma estratégia para burlar a legislação trabalhista e mascarar o verdadeiro vínculo empregatício. Analisamos os aspectos legais envolvidos e as consequências dessa prática tanto para os trabalhadores quanto para o sistema jurídico.

## **Artigo 3: Da (In)existência de Vínculo Empregatício entre Motoristas e as Plataformas de Transporte por Aplicativo**

Neste artigo, investigamos a natureza do vínculo entre motoristas e as plataformas de transporte por aplicativo, discutindo as decisões judiciais e os critérios utilizados para determinar a existência ou não de uma relação de emprego. Abordamos as repercussões dessa questão para o direito do trabalho e para os envolvidos nesse tipo de atividade.

## **Artigo 4: A Taquigrafia e o Desafio de sua Sobrevivência no Mercado de Trabalho Contemporâneo**

Este artigo explora o papel da taquigrafia em um mercado de trabalho em constante transformação. Analisamos os desafios enfrentados pelos profissionais dessa área diante do avanço das tecnologias de transcrição e as possíveis alternativas para garantir sua relevância e preservação no mercado atual.

## **Artigo 5: Os Trabalhadores por Aplicativo como Sujeitos do Direito do Trabalho**

Neste artigo, discutimos a necessidade de reconhecer os trabalhadores por aplicativo como sujeitos de direito no contexto do direito do trabalho. Analisamos os debates em torno da definição de trabalhador e suas repercussões na proteção desses indivíduos, bem como as possíveis soluções para garantir seus direitos trabalhistas.

## **Artigo 6: Breves Considerações sobre o Direito do Trabalho Contemporâneo e a Vedação do Retrocesso Social**

Este artigo examina o direito do trabalho contemporâneo e a importância da vedação do retrocesso social nesse contexto. Discutimos as transformações sociais e econômicas que impactam o campo trabalhista e a necessidade de garantir a manutenção e o avanço dos direitos conquistados ao longo dos anos.

### **Artigo 7: A Proteção do Trabalhador em Face da Automação: Um Direito que Carece de Efetividade**

Neste artigo, analisamos os desafios impostos pela automação ao direito do trabalho e à proteção dos trabalhadores. Exploramos as preocupações relacionadas à perda de empregos, à desigualdade e à necessidade de promover uma efetiva proteção dos trabalhadores nesse contexto de mudanças tecnológicas aceleradas.

Convidamos todos os interessados no campo do Direito do Trabalho a mergulhar nessas reflexões e contribuições para um debate aprofundado sobre os desafios e dilemas enfrentados pela justiça trabalhista e pelos trabalhadores em um mundo em constante transformação.

Agradecemos a todos os autores por sua valiosa contribuição e desejamos uma leitura enriquecedora a todos os nossos leitores.

**COMISSÃO ESPECIAL DA REVISTA DO TRIBUNAL  
REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO (EDIÇÃO 2022)**

## SUMÁRIO

Apresentação.....	3
Os Desafios da Justiça Trabalhista Diante dos Novos Modelos de Trabalho por Plataformas Digitais.....	6
<i>The Challenge Of Labor Justice Faced By New Work Models Through Digital Platforms</i>	
André Luiz de Oliveira Brum <sup>1</sup> , Charles Vinícius Oliveira Aguiar	
Da (In)Existência de Vínculo Empregatício entre Motoristas e as Plataformas de Transporte por Aplicativo .....	19
Laise da Costa Aguiar	
A Taquigrafia e o Desafio de sua Sobrevivência no Mercado de Trabalho Contemporâneo .....	26
<i>Shortgraphy and the Challenge of its Survival in the Contemporary Job Market</i>	
Lianna Vasconcellos de Souza	
Os Trabalhadores por Aplicativo como Sujeitos do Direito do Trabalho .....	30
Luan Rodrigo Arras Vasquez	
Breves Considerações Sobre o Direito do Trabalho Contemporâneo e a Vedação do Retrocesso Social .....	38
Wadler Ferreira	
A Proteção do Trabalhador em Face da Automação: Um Direito que Carece de Efetividade.....	44
Wagner Galvão Ribeiro, Patrícia Aparecida Firmino Boti	
A Contratação de Pessoa Jurídica para Mascarar o Vínculo Empregatício .....	51
<i>Hiring a Legal Entity to Mask the Employment Relationship</i>	
Jayne Miranda de Oliveira Karine Vitória Ramos Silva	

# OS DESAFIOS DA JUSTIÇA TRABALHISTA DIANTE DOS NOVOS MODELOS DE TRABALHO POR PLATAFORMAS DIGITAIS

## THE CHALLENGE OF LABOR JUSTICE FACED BY NEW WORK MODELS THROUGH DIGITAL PLATFORMS

André Luiz de Oliveira Brum<sup>1</sup>, Charles Vinícius Oliveira Aguiar<sup>2</sup>

### RESUMO

A 4ª Revolução Industrial, baseada no “capitalismo de plataforma”, no qual relações de trabalho entre pessoas e empresas de plataformas digitais, vem provocando mudanças significativas no âmbito do Direito do Trabalho contemporâneo no país. Com o uso de algoritmos e tecnologias, diversas plataformas de aplicativo conseguem resvalar-se da legislação trabalhista brasileira, visto que a Consolidação das Leis Trabalhistas e leis subsidiárias não dispõem sobre o vínculo empregatício no âmbito dessas modalidades laborais. Diante disso, este artigo tem o intuito de analisar os desafios enfrentados pela Justiça Trabalhista brasileira na constatação do vínculo trabalhista nas novas formas de trabalho no país. Para tanto, foram empregados métodos teóricos de revisão de literatura e análise de documentos, especialmente atos normativos e decisões judiciais. Nessa senda, percebe-se que, não obstante a legislação brasileira ainda seja tímida na regulação dessas relações de trabalho, os tribunais regionais e o Tribunal Superior do Trabalho estão cada vez mais pacificando o entendimento de que há vínculo na relação motorista versus empresa de plataforma por aplicativo. Já em relação à omissão do legislador pátrio, cresceu evidente que legislações como a 13.460/2018 e o PL 1615/2022, as quais visam à garantia de direitos trabalhistas aos prestadores de serviços por aplicativos, vêm tornando-se mais constantes no âmbito do Poder Legislativo do país, o que, com toda a certeza, facilitará a efetivação do acesso à justiça pelos tribunais trabalhistas brasileiros.

**Palavras-chave:** Vínculo Trabalhista; Plataformas Digitais; Motoristas de Aplicativo; *Crowdwork*; Direito do Trabalho.

### ABSTRACT

The 4th Industrial Revolution, based on “platform capitalism”, in which labor relations between people and companies on digital platforms, has been causing significant changes in the scope of contemporary Labor Law in the country. With the use of algorithms and technologies, several application platforms manage to slip away from Brazilian labor legislation, since the Consolidation of Labor Laws and subsidiary laws do not provide for the employment relationship within the scope of these labor modalities. In view of this, this article aims to analyze the challenges faced by the Brazilian Labor Court in verifying the employment relationship in the new forms of work in the country. For this purpose, theoretical methods of literature review and document analysis were employed, especially normative acts and court decisions. In this path, it is clear that, despite the Brazilian legislation still being timid in regulating these labor relations, the regional courts and the Superior Labor Court are increasingly pacifying the understanding that there is a link in the driver versus platform company relationship per app. Regarding the omission of the national legislator, it became evident that legislation such as 13.460/2018 and PL 1615/2022, which aim to guarantee labor rights to service providers through applications, have become more constant within the scope of the Power country’s legislature, which will certainly facilitate access to justice by Brazilian labor courts.

**Key-words:** Labor Bond; Digital Platforms; Application Drivers; *Crowdwork*; Labor Law.

<sup>1</sup> Especialista em Direito Civil e Processo Civil. Especialista em Direito do Trabalho. Mestre em Psicologia. Doutorando em Direito. Analista Processual na Procuradoria Geral do Estado de Rondônia. E-mail: andreluiz\_brum@hotmail.com.

<sup>2</sup> Graduando em Direito do e membro do Centro de Estudos em Direito de Rondônia – CEDRO do Centro Universitário São Lucas-UNISL. E-mail: charles.jur2512@gmail.com.

**Sumário:** 1. Introdução - 2. Breve evolução histórica do trabalho - 3. As novas formas de trabalho na modernidade brasileira: o *crowdwork* - 4. As divergências da Justiça do Trabalho em relação ao vínculo trabalhista no *crowdwork* - 5. A omissão legislativa: um desafio a ser superado - 6. Considerações finais.

**Summary:** 1. Introduction - 2. Brief historical evolution of the work - 3. The new forms of work in Brazilian modernity: *crowdwork* - 4. Labor Court divergences in relation to the employment relationship in *crowdwork* - 5. Legislative omission: a challenge to be overcome - 6. Final considerations.

## 1. INTRODUÇÃO

O acesso à justiça no âmbito trabalhista é uma garantia constitucional prevista no 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal de 1988. Ocorre que, em razão da exponencial evolução tecnológica no país e no mundo, as cortes trabalhistas têm a árdua missão de preencher lacunas que a legislação trabalhista brasileira ainda não foi capaz de suprir. É que, na era da 4ª Revolução Industrial e do “capitalismo de plataforma” (KALIL, 2020, p. 68), as tecnologias descharacterizaram a tradicional forma de reconhecimento do vínculo trabalhista, principalmente em relação à subordinação jurídica. Para exemplificar, nos dias atuais, não mais se pode pensar sobre subordinação através da mera análise da presença uma pessoa que, diretamente, imputa ordens aos seus empregados, uma vez que a tecnologia permitiu que isso fosse feito até mesmo outro lado do mundo, o que dificultou, de certa forma, a aplicação legislação trabalhista brasileira.

Com as plataformas digitais, as novas ordens hierárquicas que constituem o requisito da subordinação no vínculo trabalhista, juntamente com os outros requisitos dos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas, CLT, podem ser constatadas nos “*feedbacks*”, notificações, e-mails e outros artifícios tecnológicos os quais, embora não ocorram como nas formas tradicionais de subordinação, controlam o trabalho prestado pelos motoristas e entregadores de aplicativo.

Empresas de transporte e entregas pela internet, como “Uber”, “99 Táxis” e “Ifood”, principalmente com o aumento dos índices de desemprego no período de pandemia da Covid-19, começaram a ser vistas como oportunidades de trabalho para milhares de cidadãos brasileiros que, desempregados, precisavam sobreviver e sustentar suas famílias. Desse modo, diversos trabalhadores viram-se obrigados a adentrar no mercado de trabalho autônomo, inclusive prestando serviços para plataformas digitais.

É nesse contexto que surgiram discussões acerca do reconhecimento do vínculo empregatício: como se daria o enquadramento do vínculo trabalhista nas relações de trabalho entre os motoristas de aplicativo e as plataformas digitais, por exemplo? Ocorre que, para verificar o elo empregatício nas referidas relações, o Judiciário deve enfrentar diversos empecilhos, como a ausência de normativas robustas que regulam os novos modelos tecnológicos de trabalhos.

Diante dessa nova realidade, o presente artigo, por intermédio de análise jurisprudencial dos tribunais do trabalho, da legislação brasileira e da análise bibliográfica da doutrina trabalhista, tem como objetivo examinar as dificuldades enfrentadas pela Justiça do Trabalho na garantia do acesso à justiça aos trabalhadores, a fim de transpor as omissões legislativas na regulação das novas formas de trabalho no Brasil.

## 2. BREVE EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO

Sabe-se que, não obstante os direitos trabalhistas ainda tenham muito o que melhorar, no passado as formas de trabalho eram ainda piores do que na modernidade. Na escravidão, o escravo era considerado como uma *res* (coisa) não possuindo, portanto, qualquer direito (MARTINS, 2021, p. 29).

Passados os séculos, com a decadência dos grandes impérios greco-romano, na idade média, a relação entre o senhor feudal e seus vassallos era marcada “como conjunto de prática que estabeleciam laços de união entre os membros das camadas dominantes, apoiados no benefício concedido pelo senhor ao seu vassalo em troca de serviços e fidelidade”. Nesse contexto, surgiram as corporações de ofício, baseadas nas relações de trabalho entre mestres e aprendizes,

sendo estas crianças ou jovens que recebiam de seus professores o ensino metódico de ofício. (MACIEL; AGUIAR, 2019, p. 157).

Contudo, a Revolução Francesa em 1789 suprimiu esse modelo arcaico de trabalho, considerado incompatível com a liberdade do “homem”, o que culminou no surgimento de resquícios do que vem a ser hoje o direito do trabalho (MACIEL; AGUIAR, 2019, p. 157).

No século XVII, tem-se o início da 1ª Revolução Industrial e com ela o início dos movimentos sindicais os quais tiveram relevante papel na garantia dos direitos dos trabalhadores. Após, vieram outras três revoluções industriais, as quais foram globalizadas e transformaram o modelo de trabalho no mundo.

No Brasil, o ápice da industrialização começou no século XX, período no qual as garantias trabalhistas que conhecemos hoje, muitas das quais estão inclusive previstas na Constituição Federal, ganharam forma com a política de Getúlio Vargas, a partir de 1930. O egrégio jurista Sérgio Pinto Martins (2021, p. 31) ensina que é nesse período que surge o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, cujos decretos passaram a regular sobre profissões, trabalho das mulheres (1932), salário mínimo (1936) e sobre a Justiça do Trabalho (1939).

Em 1943, através do Decreto-Lei n. 5.542, de 1º de maio de 1943, Vargas, durante o período do Estado Novo, cria a Consolidação das Leis Trabalhistas, CLT, cujos artigos 2º e 3º, que dispõem sobre os requisitos essenciais para a constatação do vínculo de trabalhos<sup>1</sup> estão em vigor até hoje.

Com a 4ª Revolução Industrial<sup>2</sup> o trabalho mudou. Contudo, a legislação varguista não acompanhou as inovações tecnológicas. Assim, o avanço

<sup>1</sup>Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

<sup>2</sup>Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

<sup>2</sup> Termo utilizado pelo Fórum Econômico Mundial para descrever as inúmeras transformações tecnológicas na área do trabalho, genética, inteligência artificial, robótica nanotecnologia, pintura “3D” e biotecnologia. Para mais informações sobre esse assunto ver “*The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*”. World Economic Forum, January 2016. Disponível em: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf). Acesso em: 09 dez. 2022.

do mundo digital nas relações trabalhistas fez com que presenciássemos uma nova espécie de trabalho: empresas realizam suas atividades sem, aparentemente, empregar ninguém.

Entretanto, se tivermos os olhos mais aguçados, vamos ver que empregam trabalhadores em massa. Casos como o de empresas de plataformas algorítmicas de transporte de pessoas e de mercadorias são típicos em que uma multidão de trabalhadores são organizados pelo sistema e despojados de qualquer proteção. Mas esse é só um exemplo que hoje nos é mais evidente, pois virtualmente toda empresa de prestação de serviços poderá realizá-los por meio desse tipo de organização de trabalho de intermediação algorítmica do trabalho humano. (CARELLI, 2018)

É nesse contexto que surge o *crowdwork*, um modelo de trabalho que, baseado na prestação de serviços por plataformas digitais, está cada vez mais deixando a forma tradicional da relação empregado-empregador para trás, principalmente no que tange à subordinação. Afinal, as inovações tecnológicas fazem com que o empregado não mais esteja presencialmente no estabelecimento do empregador, o que dificulta o reconhecimento do vínculo empregatício pela justiça trabalhista do país. Assim, há de se analisar mais a fundo as novas modalidades laborais via plataformas digitais e, posteriormente, a jurisprudência das cortes trabalhistas no país quanto a essas formas de trabalho.

### 3. AS NOVAS FORMAS DE TRABALHO NA MODERNIDADE BRASILEIRA: O CROWDWORK

O avanço tecnológico na sociedade contemporânea trouxe diversos impactos no mercado de trabalho brasileiro. Nesse sentido, a pandemia do coronavírus de 2020 intensificou ainda mais as transformações sociais no âmbito do trabalho, pois, na medida em que o desemprego crescia, o trabalho autônomo, aquele no qual não há vínculo empregatício, tornava-se a única saída para diversas pessoas no país.

Foi nessa realidade que as plataformas digitais ganharam espaço entre os cidadãos brasileiro. Assim, também denominada de *crowdwork* - palavra advinda da junção de *crowd*, que signifi-



fica multidão desorganizada, mais *work*, trabalho -, na definição de KALIL (2022, p. 140), seria a forma de prestar serviços na qual os trabalhadores estão vinculados à internet, intermediados por plataformas digitais, vem cada vez mais crescendo no país.

Para se ter uma ideia, uma primorosa pesquisa realizada recentemente, no ano de 2021, pela Universidade Federal do Paraná, em parceria com a Clínica de Direito do Trabalho, e publicada neste ano de 2022, demonstra que o Brasil possui cerca de 1,5 milhões de pessoas que trabalham por plataformas digitais, principalmente pela empresa “Uber”. Veja-se a conclusão de uma parte dos estudos:

A partir de amplo levantamento realizado por meio de ferramenta de análise de tráfego de dados da web foi possível estimar que o número de trabalhadores sob o controle das plataformas digitais no Brasil tem se mantido próximo a 1,5 milhão de indivíduos, tendo alcançado um total de 1.461.887 em agosto de 2021 (ver Tabela 1).<sup>1</sup> Desse montante, a grande maioria (92,6%) se encontra no ecossistema aqui denominado de location-based (LB), portanto, em atividades necessariamente realizadas em um território geográfico determinado, frequentemente utilizando aplicativos de celular (apps) e realizando suas tarefas por meio de ações mecânicas (deslocamentos no território, limpeza e manutenção predial, reposição de mercadorias etc.) (MACHADO; ZANO NI, 2022, p. 116)

Pois bem, a partir dessa expansão do trabalho informal nas plataformas digitais é que a Justiça Trabalhista tem imprescindível tarefa de analisar cada caso concreto, no intuito de garantir o acesso à justiça e a dignidade humana às partes mais vulneráveis nessa relação de trabalho e também às grandes empresas prestadoras de serviços digitais.

Considerando que os tribunais trabalhistas não podem deixar de julgar alegando omissão da lei (art. 4º da Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro - LINDB), vez que a CLT não dispõe sobre as formas de *crowdwork* no país, têm então de adequar cada um dos requisitos previstos nos arts. 2º e 3º da CLT às relações de trabalho que envolvem as empresas de internet por aplicativo, a fim de verificar a presença ou não

de vínculo trabalhista. Contudo, por se tratar de algo relativamente recente na história da humanidade, os entendimentos dos tribunais do direito do trabalho vêm divergindo, conforme será evidenciado a seguir.

#### 4. AS DIVERGÊNCIAS DA JUSTIÇA DO TRABALHO EM RELAÇÃO AO VÍNCULO TRABALHISTA NO CROWDWORK

Preliminarmente, antes de se adentrar nos entendimentos dos tribunais trabalhistas, ressalta-se que o Superior Tribunal de Justiça firmou o entendimento de que, não obstante muitas das plataformas digitais por aplicativos sejam internacionais, elas devem submeter-se à legislação pátria. É o que entendeu o STJ no julgamento do Recurso em Mandado de Segurança n. 66932 - RS (2021/0134439-7).

Embora o referido julgado trate de dados da rede social “Facebook”, o STJ firmou esse entendimento com base no art. 11 da Lei 12.965/2014 (Marco Civil da Internet), cujo texto assinala, *in verbis*:

Art. 11. Em qualquer operação de coleta, armazenamento, guarda e tratamento de registros, de dados pessoais ou de comunicações por provedores de conexão e de aplicações de internet em que pelo menos um desses atos ocorra em território nacional, deverão ser obrigatoriamente respeitados a legislação brasileira e os direitos à privacidade, à proteção dos dados pessoais e ao sigilo das comunicações privadas e dos registros.

Portanto, ainda que inexistam normativas estruturadas que tratem do vínculo empregatício entre prestadores de serviços que trabalham para plataformas digitais, estas devem se submeter ao poder de *imperium* do Estado Brasileiro. Surge então o questionamento: de que forma pode-se aplicar a jurisprudência do STJ e o Marco Civil da Internet na resolução de impasses trabalhistas? Bem, caso os juízos trabalhistas entendam necessário que as plataformas digitais de entrega e de transportes apresentem dados para eventual averiguação de relação empregatícia, como informações referentes ao nome do usuário, horários nos quais a pessoa motorista trabalhou, dias trabalhados, intervalos de dias

trabalhados, valores pagos pela plataforma ao motorista, valores retidos pela empresa, sanções aplicados ao trabalhador e outros dados pertinentes à constatação dos requisitos previstos nos arts. 2º e 3º da CLT, as empresas são obrigadas encaminhar os referidos dados, vez que subordinadas à legislação pátria.

Diante disso, os magistrados então têm então o importante papel de aplicar a legislação brasileira, que, não obstante escassa ao tratar sobre as novas formas de trabalho tecnológicas, permite considerável atuação da Justiça na solução das reclamações trabalhistas. Desse modo, a CLT, ainda que de forma obsoleta em relação aos tempos modernos, permite a constatação de requisitos pelo julgador na verificação dos vínculos trabalhistas, quais sejam, pessoalidade, onerosidade, não assunção dos riscos da atividade patronal, duração não eventual ou contínua e subordinação (MARTINEZ, 2022, p. 94).

Dados estatísticos do Superior Tribunal do Trabalho<sup>3</sup> apontam que, desde 2019, 496 processos começaram a tramitar na Corte, entre os quais estão reclamações que envolvem empresas de mobilidade urbana prestadoras de serviços por meio de plataformas digitais. As principais delas, de acordo com as informações do TST são: 99, *Cabify*, *Ifood*, *Loggi*, *Rappi* e *Uber*. Ademais, 342 desses litígios trabalhistas tratam da possibilidade ou não de reconhecimento de relação de emprego. A empresa que mais aparece como parte nos autos é a Uber, com 177 processos, dos quais 113 são acerca de vínculo empregatício.

O atual entendimento majoritário das cortes do país é de que não há relação empregado *versus* empregador nos casos de motoristas por aplicativo *versus* plataforma digital, em razão da não verificação dos requisitos elencados nos arts. 2º e 3º da CLT. Apesar disso, em razão de recentes decisões que reconheceram subordinação jurídica nos trabalhos por plataformas digitais, há clara divergência entre os Tribunais Regionais do Trabalho do país.

<sup>3</sup> Pedido de vista suspende julgamento de vínculo empregatício entre motorista e a Uber. *Notícias do Tribunal Superior do Trabalho*. Data da publicação: 06/10/2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/pedido-de-vista-suspende-julgamento-de-v%C3%ADnculo-empregat%C3%ADcio-entre-motorista-e-a-uber>. Acesso em 09 dez. 2022.

Nesse sentido, o julgador deve estar ciente de que essa relação de motorista e empresa por aplicativo é caracterizada pela clara superioridade econômica desta em relação àquela. Disso decorre o princípio da proteção no direito trabalhista (MARTINS, 2021), a fim de que o pujante poderio econômico de empresas como a Uber, que se vale da posse de certos bens de modo a induzir os que não possuem a adotar uma dada conduta, tal como a execução de um trabalho útil (BOBBIO, 2020), não venha a interferir na garantia do acesso à justiça dos motoristas de aplicativos.

Foi seguindo essa perspectiva que a 11ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho - 3º Região apreciou os embargos interpostos pela empresa “Uber do Brasil Tecnologia LTDA” referentes aos autos n. 0010258-59.2020.5.03.0002 e, ao tempo que lhes negou provimento, destacou que os casos que envolvem motoristas que prestam serviços para plataformas digitais exigem análise diferenciada por parte do julgador, “por se tratar de um novo contexto de organização da forma de trabalho”.

Diante disso, o órgão colegiado deixou evidente que, por intermédio de um cadastro individualizado do motorista, a empresa exige a pessoalidade, vez que a Uber veda que qualquer outra pessoa que não o motorista cadastrado realize as atividades laborais no aplicativo.

Quanto à onerosidade, ressaltou-se que a empresa efetuava os repasses dos valores das corridas, os quais, inclusive, eram decididos pela empresa, não havendo que falar em autonomia do empregado. Além disso, a plataforma digital adota a política de pagamento de “bônus” aos trabalhadores que se destacam e prestam mais serviços através dos aplicativos, corroborando para a onerosidade.

Por outro lado, ao examinar o histórico de viagens do trabalhador, constatou-se a continuidade na prestação dos serviços. E, com a verificação do intenso controle pela plataforma, através de supervisão tecnológica e algorítmica, as quais ensejavam suspensões e até mesmo o bloqueio do empregado no acesso aos aplicativos, o TRT-3 reconheceu a existência de subordinação e, portanto, o vínculo empregatício entre o autor e a reclamada. Veja-se parte da fundamentação do julgado, *ipsis litteris*:

A atividade da reclamada não se limita, de modo algum, a apenas disponibilizar a plataforma digital de sua propriedade mediante pagamento de taxa. É ela quem dita as condições em que os serviços devem ser prestados, o preço do serviço, além de manter rígido e eficiente controle eletrônico da atividade laboral do autor. Uma vez mais insustentável o argumento de que os preços dos serviços são determinados pela plataforma ou por taxímetros (no exemplo citado pela decisão origem). A assertiva dá vida e capacidade decisória a tais dispositivos tecnológicos como se fosse independente da vontade de seus proprietários, no presente caso, da proprietária da plataforma. Os dispositivos de inteligência artificial e/ou algoritmos ainda não chegaram a esse ponto na sua concorrência com os seres humanos. Assim, reconheço o vínculo empregatício do autor com a reclamada, na função motorista, tendo em vista a comprovação dos requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT. (RORSum 001258-59.2020.5.03.0002. 11ª Turma – Gabinete de Desembargador n. 5. Rel. Antônio Gomes de Vasconcelos. Julgado em 02/02/2021. Publicado em 03/02/2021)

No ponto, a subordinação jurídica é um dos principais requisitos que, em razão dos artifícios tecnológicos dos aplicativos, quase que do dia para a noite, sofreu profundas mudanças dignas de uma metamorfose kafkiana. Nesse sentido, diversas plataformas digitais de *crowdwork* vêm se utilizando de estratégias tecnológicas para mobilizar o trabalho autônomo, contornar a regulação, e, por conseguinte, impedir a atuação das normativas trabalhistas. Essa transformação que impacta drasticamente o direito do trabalho, corroborada com a Reforma Trabalhista de 2017<sup>4</sup>, advém da *uberização* das formas de trabalho, ou seja, do crescimento da precariedade das relações de trabalho, caracterizado pela exploração de trabalho moderna. Assim, as posses, o tempo e as conexões dos empregados são convertidas em fontes de capitalização para os aplicativos (MACHADO; ZANONI, 2022, p. 23).

<sup>4</sup> Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm)>. Acesso em: 09 dez. 2022.

Retornando ao julgado supracitado, a prestação de serviços prestados pela parte autora era constantemente controlada por algoritmos que verificavam não somente a quantidade de corridas executadas pelas motoristas, mas também a avaliação dos clientes. Essa forma de exercício supervisão sobre os serviços prestados pelos motoristas foi estatisticamente comprovada na pesquisa elaborada pela UFPR em conjunto com a CDT.

De acordo com os dados do projeto científico, as formas de controle e supervisão das plataformas que prevaleceram entre um grupo de *crowdworkers* que trabalham por plataformas *location-based* (programa digital que utiliza dados de localização geográfica) são: avaliação dos clientes (28,71%), localização do GPS (26,03%), “por minha frequência e disponibilidade (17,82%), “pelo meu tempo de conexão” (13,09%), pela avaliação da empresa (11,36%) e outros (3,00%). (MACHADO; ZANONI 2022, p. 302).

À vista disso, é perceptível que as formas de controle das empresas de internet são caracterizadas pela multiformidade advindas dos *softwares* e dos algoritmos nos aplicativos. Nesse ínterim, o Procurador do Trabalho Rodrigo Lacerda Carelli (2018) destacou que a subordinação das plataformas digitais não ocorre meramente através de controle digital, mas, também pela dependência, senão vejamos:

(...) Apesar de trazer consigo forma aparente de liberdade nessa nova modalidade de organização da atividade econômico, os trabalhadores da multidão são controlados pela tecnologia e dependentes da estrutura empresarial para obtenção de trabalho. Estão então presentes justamente os dois requisitos necessários, utilizados em todo o mundo, para a consideração da relação entre empregado e empregador: controle e dependência. O controle hoje é feito de maneira dispersa, seja pela própria organização algorítmica do trabalho, seja pela dispersão do controle por meio da sua clientela. O controle é do tipo panóptico difuso, muito mais eficaz do que qualquer controle pessoal. (...)

Após alguns meses do julgado proferido pelo TRT da 3ª Região, o TRT da 4ª Região, em setembro de 2021, firmou entendimento semelhan-

te ao daquela corte. Para o TRT-4, o motorista de aplicativo que presta serviços de transporte para a empresa “Uber” não pode ser considerado trabalhador autônomo. A 8ª Turma da Corte ressaltou ainda que o “o fato de o trabalhador usar recursos próprios para prestar serviços (veículo, manutenção e combustível), por si só, não atesta qualquer independência na relação, pois tais condições são impostas pela Uber (SALIBA, 2021). Vejamos a ementa da decisão:

#### EMENTA

#### **UBER E RELAÇÃO DE EMPREGO. MÁSCARA DE VÍNCULO. FRAUDE POR MEIO DE ALGORITMOS.**

A chamada uberização das relações de trabalho (não por casualidade originada no próprio nome da ré), no capitalismo de plataforma, gig economy, crowdwork, trabalho digital, etc., operam figuras derivadas da quarta revolução industrial (a tecnologia) que pretensamente criariam “novas formas” de relações de trabalho quando, na verdade, os elementos que as compõem são exatamente os mesmos de uma relação de emprego, escamoteados por nomes pomposos (normalmente estrangeiros), que transmudam a figura do empregador no “facilitador”, “gestor” ou “aproximador de pessoas”; a figura da pessoa trabalhadora no indivíduo microempreendedor de si mesmo ou no autônomo, que pretensamente não precisa “bater ponto” e não tem “patrão”, mas cuja sobrevivência depende da prestação de serviços por longos períodos (normalmente acima de 10 horas de trabalho ao dia), sete dias por semana, trinta dias por mês e doze meses por ano, sem direito a adoeecer (não há recolhimento previdenciário), sem férias, sem décimo terceiro, sem FGTS, sem nenhuma garantia, cuja avaliação e cobrança é feita pelo usuário da plataforma e repassada instantaneamente pelo algoritmo (o controle e a subordinação são mais eficazes do que na relação de trabalho tradicional). Portanto, só o que muda é a máscara, a fraude emprestada e aperfeiçoada pelo algoritmo que tenta (e muitas vezes com sucesso), confundir as pessoas para elidir o respeito aos Direitos Humanos do Trabalho e descumprir a legislação social. Obviamente, a forma de prestação de serviços não desnatura a essência da relação de emprego, fundada na exploração de trabalho por conta alheia, pois os meios de produção continuam na propriedade da plataforma. Por outras palavras, não há nada de novo nisso, a não ser o novo método fraudulento de engenharia informática para mascar

rar a relação de emprego. Sentença reformada e vínculo empregatício reconhecido.

**LESÃO MASSIVA DE DIREITOS SOCIAIS. DUMPING SOCIAL.** A má utilização do processo do trabalho, mediante a sonegação contumaz de direitos para posterior defesa em ação trabalhista, com o afã defragilizar as condições de trabalho, propiciando enriquecimento ilícito empresarial, com violação de dispositivos legais de ordem pública, sobretudo no que tange a direitos sociais consagrados na Constituição da República, gera dano social, haja vista a flagrante violação dos preceitos do Estado Democrático de Direito concernentes à função social da propriedade e aos valores sociais do trabalho. Neste contexto, considerando a conduta reiterada da empresa ré, caracterizada pela supressão massiva de direitos trabalhistas, não pode o Julgador permanecer inerte diante deste quadro processual abusivo e nefasto que induz ao uso predatório do Poder Judiciário. Pagamento de indenização por dumping social que se impõe. (Acórdão 0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO – Sumaríssimo. Desembargador Marcelo José Ferlin D Ambroso. Órgão Julgador: 8ª Turma. Distribuído em 16/04/2021. Julgado em 22/09/2021.

Em manifestação enviada ao renomado site jurídico “Consultor Jurídico”, a empresa Uber informou que a decisão do TRT-4 seria contraditória, uma vez que o Tribunal Superior do Trabalho, até a época do julgado em análise, já havia realizado quatro julgamentos sobre a inexistência de vínculo de emprego entre Uber e seus parceiros (SALIBA, 2021). Uma das referidas jurisprudências citadas pela empresa Uber, seria aquela firmada no dia 05 de fevereiro de 2020, na qual a 5ª Turma do TST, ao julgar o Recurso de Revista RR-1000123.89.2017.5.02.0038, decidiu pelo afastamento do reconhecimento de vínculo de emprego entre um motorista de Guarulhos (SP) e a empresa Ré.

À época do julgado em questão, o caso ainda era inédito no país, pois, como bem destacou o relator da reclamação, “até então a matéria só tramitava nos Tribunais Regionais”. A 5ª Turma do C. Tribunal Superior do Trabalho tem acolhido a tese de que:

**AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISITA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MO-**

**TORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO.**

Em razão de provável caracterização de ofensa ao art. 3º, da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. **Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA.** Destaque-se, de início, que o reexame do caso não demanda o revolvimento de fatos e provas dos autos, isso porque a transcrição do depoimento pessoal do autor no acórdão recorrido contempla elemento fático hábil ao reconhecimento da confissão quanto à autonomia na prestação de serviços. Com efeito, o reclamante admite expressamente a possibilidade de ficar “*off line*”, sem delimitação de tempo, circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços em exame, que só ocorre em ambiente virtual. Tal fato traduz, na prática, a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. Tal auto-determinação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo. Não bastasse a confissão do reclamante quanto à autonomia para o desempenho de suas atividades, é fato incontroverso nos autos que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços. Dentre os termos e condições relacionados aos referidos serviços, está a reserva ao motorista do equivalente a **75% a 80% do valor pago pelo usuário**, conforme consignado pelo e. TRT. O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego. Precedentes. **Recurso de revista conhecido e provido.** (Processo n. TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038. Acórdão. 5º Turma. Julgado em 05/02/2022).

Com pouco mais de um ano do *decisum* proferido pela 5ª Turma do TST, a Terceira Turma do Superior Tribunal do Trabalho, em contraposição ao entendimento firmado por aquele colegiado,

reconheceu o vínculo de emprego entre um motorista de aplicativo e a empresa Uber do Brasil Tecnologia Ltda.

O relator do recurso RR-100353.02.2017.5.01.0066, e. Ministro Maurício Godinho Delgado, ao tempo que reconheceu a omissão do Poder Legislativo na regulação da matéria, ressaltou que isso não pode ser um empecilho para os órgãos julgadores do país, cabendo, portanto, ao magistrado fazer o enquadramento das normas no fato. Para o Ministro, é necessária reflexão e exame do caso para solucioná-lo, vez que as complexas formas laborativas por aplicativos digitais são formadas por *softwares* “cuidadosamente constituídos, preservados e geridos por sofisticadas (e, às vezes, gigantescas) empresas multinacionais e, até mesmo, nacionais”.

Na fundamentação de sua decisão, o relator destacou que, embora essas novas atividades laborais tenham seus aspectos positivos, elas trazem consigo a exacerbada deterioração do trabalho humano. Nas palavras do Ministro:

Os impactos dessa nova modalidade empresarial e de organização do trabalho têm sido diversos: de um lado, potencialmente, a um custo mais baixo do que o precedente, a oferta do trabalho de transporte de pessoas e coisas no âmbito da sociedade; de outro lado, propiciam a possibilidade de trabalho a pessoas desempregadas, no contexto de um desemprego agudo criado pelas políticas públicas e outros fatores inerentes à dinâmica da economia; mas, em terceiro lugar, pela desregulamentação amplamente praticada por este sistema, geram uma inegável deterioração do trabalho humano, uma lancinante desigualdade no poder de negociação entre as partes, uma ausência de regras de higiene e saúde do trabalho, a falta de proteção contra acidentes ou doenças profissionais, a inexistência de quaisquer direitos individuais e sociais trabalhistas, a ausência de proteções sindicais e, se não bastasse, a recorrente exclusão previdenciária. (RR-100353.02.2017.5.01.0066. Acórdão 3ª Turma. Rel. Maurício Godinho Delgado. Julgado em 06/04/2022. Publicado em 11/04/2022.)

Nessa mesma senda foi a recentíssima decisão firmada pela Justiça do Trabalho da 14ª Turma do TRT 2ª Região, de 26/10/2022, que, por maioria, declarou o vínculo empregatício entre

um motorista e a empresa de transporte por aplicativo Uber Brasil. Vejamos a ementa do acórdão prolatado pelo TRT-2ª Região:

UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. A Uber Brasil explora atividade econômica qualificada como crowdsourcing de plataforma específica, se dedicando ao transporte de passageiros. A atividade econômica da Ré sustenta-se no serviço de transporte, sendo a execução material da atividade de deslocamento espacial do ponto “origem” ao ponto de “destino”, necessariamente, realizado por um ser humano - identificado como motorista. Há dependência mútua entre o motorista, que não pode prestar o seu serviço de forma autônoma, independente da empresa de aplicativo (Lei n. 12.587/2012), nem a empresa de aplicativo consegue executar o serviço contratado pelo passageiro sem o trabalho realizado pelo motorista. Conquanto defenda a tese de ser mera intermediária entre passageiro e motorista, própria organização do negócio infirma a sua tese, uma vez ser a própria empresa (através do seu sistema) quem escolhe o profissional que executará o serviço. Não é concedido ao passageiro, tampouco ao motorista escolherem mutuamente, tampouco negociarem o preço do serviço. A propalada liberdade de recusar chamadas é relativa, pois não concedida ao motorista a opção de determinar se aquela tarefa lhe dirigida satisfaz ou não o interesse pessoal, haja vista que as informações de origem e destino, apenas são fornecidas após o “aceite”, momento a partir do qual o cancelamento implicará o pagamento de “multa” (ou taxa) pelo motorista. Em adendo caso o motorista exerça plenamente sua autonomia (recusa), sofrerá sanções como rebaixamento de sua nota (implicando em menor número de chamadas lhe direcionadas), até o seu desligamento. Característica fulcral do profissional autônomo é precificar o próprio trabalho. Entretanto, no modelo de trabalho por demanda através de aplicativo, o preço é imposto pela operadora (Uber), não tendo o motorista autonomia para precificar o próprio trabalho. A ausência de fixação de jornada de trabalho não é fator obstativo da relação empregatícia, uma vez que desde os primórdios do Direito do Trabalho não se distinguia do trabalho realizado no estabelecimento do empregador ou fora. Os artigos 6º e 62, CLT, positivavam a figura do empregado que trabalhava fora do estabelecimento do empregador, sem cumprir jornada específica. **O motorista que se ativa junto ao aplicativo é espécie de empregado tare-**

**feiro, isto é, que a remuneração é paga por tarefa executada, não pela disponibilidade de tempo. A empresa exerce poder diretivo e disciplinar impondo diretrizes de profissionalismo, desempenho, apresentação e conduta. Também faz uso do poder disciplinar ao aplicar sanções aos motoristas, que de acordo com seus critérios exclusivos, estão em desacordo com suas diretrizes ou que recebam baixa avaliação. A empresa, conforme seu poder unilateral realizada bloqueio temporário da conta (equivalente à suspensão do contrato) e o cancelamento da conta (dispensa do trabalhador).** Os elementos coligados aos autos evidenciam trabalho prestado por pessoa natural; com pessoalidade (login próprio e intransferível); não eventual; subordinado e oneroso. Vínculo de emprego reconhecido. (*grifo nosso*) (TRT – 2ª REGIÃO. RR – 1001543-75.2021.5.02.0043. Rel. Francisco Ferreira Jorge Neto. Julgado em 26/10/2022.

Mais recente ainda do que a jurisprudência supracitada, foi o Agravo de Instrumento em Recurso de Revista julgado pela 4ª Turma do c. TST, cujo Relator, Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, decidiu pela impossibilidade de se reconhecer subordinação jurídica na relação entre a plataforma digital Uber Brasil e os motoristas que dela se utilizam. Destacou o ministro que, ao contrário do que pensa o d. Ministro da 5ª Turma do TST, Maurício Godinho Delgado, deve-se reconhecer as mudanças nas formas de trabalho, ainda carentes de regulação, a fim de distingui-las daquelas em que se está diante de típica fraude à relação de emprego, não freando, assim, o desenvolvimento socioeconômico do país no afã de aplicar regras protetivas do direito laboral a toda e qualquer forma de trabalho. Veja-se:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE - VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE MOTORISTA E PLATAFORMAS TECNOLÓGICAS OU APLICATIVOS CAPTADORES DE CLIENTES (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.) - IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA - DESPROVIMENTO. 1. Avulta a transcendência jurídica da causa (CLT, art. 896-A, § 1º, IV), na medida em que o pleito de reconhecimento do vínculo de emprego envolvendo os recentes modelos de contratação firmados entre motoristas de aplicativo e empresas provedoras de platafor-

mas de tecnologia por eles utilizadas ainda é nova no âmbito desta Corte, demandando a interpretação da legislação trabalhista em torno da questão. 2. Ademais, deixa-se de aplicar o óbice previsto na Súmula 126 desta Corte, uma vez que os atuais modelos de contratação firmados entre as empresas detentoras da plataforma de tecnologia (no caso, a “Uber Brasil Tecnologia Ltda.”) e os motoristas que delas se utilizam são de conhecimento público e notório (art. 374, I, do CPC) e consona com o quadro fático delineado pelo Regional. 3. 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. 4. Nesse contexto, analisando, à luz dos arts. 2º e 3º da CLT, a relação existente entre a “Uber Brasil Tecnologia Ltda.” e os motoristas que se utilizam desse aplicativo para obterem clientes dos seus serviços de transporte, tem-se que: a) quanto à habitualidade, inexistente a obrigação de uma frequência predefinida ou mínima de labor pelo motorista para o uso do aplicativo, estando a cargo do profissional definir os dias e a constância em que irá trabalhar; b) quanto à subordinação jurídica, a par da ampla autonomia do motorista em escolher os dias, horários e forma de labor - podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela Reclamada ou sanções decorrentes de suas escolhas - , a necessidade de observância de cláusulas contratuais (valores a serem cobrados, código de conduta, instruções de comportamento, avaliação do motorista pelos clientes), com as correspondentes sanções no caso de descumprimento (para que se preserve a confiabilidade e a manutenção do aplicativo no mercado concorrencial), não significa que haja ingerência no modo de trabalho prestado pelo motorista, reforçando a convicção quanto ao trabalho autônomo a inclusão da categoria de motorista de aplicativo independente, como o motorista da “Uber Brasil Tecnologia Ltda.”, no rol de atividades permitidas para inscrição como Microempreendedor Individual - MEI, nos termos da Resolução 148/2019 do Comitê Gestor do Simples

Nacional; c) quanto à remuneração, o caráter autônomo da prestação de serviços se caracteriza por arcar, o motorista, com os custos da prestação do serviço (manutenção do carro, combustível, IPVA), caber a ele a responsabilidade por eventuais sinistros, multas, atos ilícitos ocorridos, dentre outros (ainda que a empresa provedora da plataforma possa a vir a ser responsabilizada solidariamente em alguns casos), além de os percentuais fixados pela “Uber Brasil Tecnologia Ltda.”, de cota parte do motorista, serem superiores ao que este Tribunal vem admitindo como suficientes a caracterizar a relação de parceria entre os envolvidos, como no caso de plataformas semelhantes (ex. : 99). 5. Já quanto à alegada subordinação estrutural, não cabe ao Poder Judiciário ampliar conceitos jurídicos a fim de reconhecer o vínculo empregatício de profissionais que atuam em novas formas de trabalho, emergentes da dinâmica do mercado concorrencial atual e, principalmente, de desenvolvimentos tecnológicos, nas situações em que não se constata nenhuma fraude, como é o caso das empresas provedoras de aplicativos de tecnologia, que têm como finalidade conectar quem necessita da condução com o motorista credenciado, sendo o serviço prestado de motorista, em si, competência do profissional e apenas uma consequência inerente ao que propõe o dispositivo. 6. Assim sendo, não merece reforma o acórdão regional que não reconheceu o vínculo de emprego pleiteado na presente reclamação, ao fundamento de ausência de subordinação jurídica entre o motorista e a empresa provedora do aplicativo. Agravo de instrumento desprovido (AIRR-1092-82.2021.5.12.0045, 4ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, DEJT 02/12/2022).

## 5. OMISSÃO LEGISLATIVA: UM DESAFIO A SER SUPERADO

Preliminarmente, insta ressaltar que, não obstante a omissão do legislador brasileiro seja um difícil obstáculo a ser enfrentado na garantia do acesso à justiça trabalhista no país, devemos lembrar das palavras proferidas pelo e. Ministro do TST Maurício Godinho nos autos do Processo RR-100353.02.2017.5.01.0066, que, ao reconhecer a omissão do Poder Legislativo na regulação da matéria, ressaltou que isso não pode ser um empecilho para os órgãos julgadores do país. Insta ressaltar, contudo, que, embora escassas, existem normativas que regulam o trabalho por plataformas digitais no país, bem como projetos

de lei federais, fazendo-se necessário, portanto, a análise desses textos legislativos.

Nesse sentido, uma das primeiras leis a trazer uma definição sobre o transporte remunerado privado individual de passageiros foi a Lei 13.460, de 2018, também conhecida como “Lei do Uber”, que alterou o inciso X do art. 4º da Lei n. 12.587/2012 (Política Nacional de Mobilidade Urbana) de “transporte motorizado privado: meio motorizado de transporte de passageiros utilizado para a realização de viagens com características operacionais exclusivas para cada linha e demanda” para:

Art. 4º Para os fins desta Lei, considera-se:

[...] X - transporte remunerado privado individual de passageiros: serviço remunerado de transporte de passageiros, não aberto ao público, para a realização de viagens individualizadas ou compartilhadas solicitadas exclusivamente por usuários previamente cadastrados em aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede.

Já ano de 2019, o Deputado Federal Altineu Côrtes (PL/RJ), apresentou o Projeto de Lei PL 3498/2019, que visa à alteração da Lei 12.587/12, para dispor sobre a obrigatoriedade da contratação de seguro de danos causados por colisão, incêndio, furto ou roubo dos veículos utilizados no transporte remunerado privado individual de passageiros. De acordo com a justificção do projeto de lei, a alteração na legislação federal busca corrigir a desproporcionalidade no regime jurídico aplicável às empresas de transporte remunerado privado individual de passageiros, que concentram grande parte dos riscos do trabalho nas mãos de seus motoristas, de modo a obrigar as empresas de aplicativos que contratam seguros de danos causados por colisão, incêndio, furto ou roubo dos veículos utilizados pelos trabalhadores.

Atualmente (citar até momento artigo), a referida proposta parlamentar aguardava, desde novembro de 2022, parecer do Relator na Comissão de Viação e Transportes (CVT).

Por outro lado, no ano de 2020, o Senador Jaques Wagner (PT/BA) propôs o Projeto n. 3570/2020, que busca criar a Lei de Proteção dos Trabalhadores de Aplicativos de Transporte Individual Privado ou Entrega de Mercadorias (LPTA).

Para tanto, o PL acrescenta o art. 609-A ao Código Civil e o art. 4º-C, à Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, e institui Contribuição de Intervenção no Domínio Econômico – CIDE, regulamentando, no âmbito civil e tributário, o trabalho dos prestadores de serviços com uso de aplicativos de transporte individual privado. Na justificção da proposta legislativa, o Senador sustentou os seguintes argumentos:

[...] Dentro de uma visão civilista, nossa preocupação é assegurar direitos mínimos a esses trabalhadores. Nesse sentido, estamos incluindo regras gerais obrigatórias, para esses modelos de contratação, na Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), que dedica os arts. 593 a 609 à regulamentação da prestação de serviços.

Nesse momento, queremos garantir, especialmente, a formação de associações, sindicatos e cooperativas, além da fixação de um salário mínimo hora, garantia de planos de saúde, auxílio-alimentação, auxílio-transporte, seguro-desemprego, seguro de vida e acidentes pessoais e equipamentos de proteção individual – EPIs. [...]

Em consulta ao site oficial do Senado Federal, constata-se que o projeto do Senador se encontra, desde 03/06/2022, na Comissão de Assuntos Econômicos, aguardando designação do Relator<sup>5</sup>.

Já no ano de 2022, tramita na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei 1471/2022, cujo objetivo é regulamentar os serviços de aplicativos de transportes de passageiros, para que as plataformas repassem um valor mínimo ao motorista, superior ao valor do salário mínimo vigente. A proposta elaborada pelos deputados federais Felício Laterça (PP/RJ) e Delegado Pablo (União/AM) altera a Lei Federal n. 12.587/12.

Por fim, importa destacar que o Senador Jorge Kajuru (PODEMOS/GO) apresentou o Projeto de Lei n. 1615/2022, que dispõe sobre o trabalho dos prestadores de serviço por aplicativos de entrega de mercadorias ou transporte individual ou compartilhado privado.

O referido projeto de lei, dentre todas as propostas já discutidas, seria o que mais garantiria, se aprovado, direitos aos motoristas de aplica-

<sup>5</sup> Até o momento da conclusão do presente artigo.



tivo. Para exemplificar, o art. 2º do PL assegura aos prestadores de serviço “o direito de associação, sindicalização e cooperativismo, organizados, preferencialmente, em âmbito municipal”. Já o art. 3º garante que os motoristas recebam, ao menos 75% (setenta e cinco por cento) pelas corridas ou entregas de mercadorias, ao limitar as taxas, comissões ou deduções efetuadas pelas empresas de plataforma de aplicativos e outras modalidades em no máximo 25% (vinte e cinco por cento).

Ademais, a aprovação do PL, nos termos do parágrafo terceiro do art. 3º assegura aos prestadores de serviços o “registro simplificado no Instituto Nacional de Seguro Social - INSS, com número próprio, sendo que os registros de recolhimento de contribuições valerão como comprovação de renda, feitos os devidos cálculos de multiplicação”.

Já em relação às obrigações das empresas, dispõe o PL 1615/2022 que deverão inscrever-se junto ao Ministério do Trabalho e Previdência, possuir endereço conhecido, representante legal, capital social ou garantias bancárias compatíveis com a movimentação financeiro e riscos envolvidos, impondo-as, além disso, o dever de apresentar relatórios auditáveis e periódicos, no mínimo a cada trimestre, com dados relacionados à formação dos preços e algoritmos das corridas e entregas. Além disso, a plataformas digitais, nos termos dos §§3º, 4º e 5º do art. 4º, deverão: fornecer extrato mensal e individual aos prestadores de serviços, com prestação de contas relativas aos serviços prestados, valores recebidos e descontos; disponibilizar número telefônico para ligações gratuitas para reclamações, sugestões, dúvidas ou emergências de segurança ou saúde; e, finalmente, fornecer Equipamentos de Proteção Individual (EPI's) e seguro de acidente pessoal, coletivo ou individual aos motoristas que prestarem serviços para tais empresas.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Desse modo, percebe-se que a Justiça do Trabalho tem a árdua tarefa de garantir o acesso à justiça aos prestadores de serviços para empresas de plataformas digitais, através da análise sucinta dos requisitos previstos nos arts. 3º e 4º da CLT em cada caso concreto, observando-se a

proteção do trabalhador e a garantia constitucional da dignidade humana. Apesar das divergências nos julgados, os tribunais regionais do trabalho, em consonância ao entendimento do Superior Tribunal do Trabalho, ao tempo em que consolidam o entendimento de que há vínculo empregatício na modalidade de trabalho “*crowdwork*”, vêm se sobrepondo aos algoritmos e artifícios tecnológicos que impedem a verificação dos requisitos elencados na CLT. Por fim, reitera-se que ao Poder Legislativo cabe regulamentar essa nova modalidade laboral. Até lá, a Justiça do Trabalho deve utilizar as “ferramentas” existentes e, assim, garantir o acesso à justiça aos trabalhadores brasileiros.

## REFERÊNCIAS

1. BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 16 dez. 2022.
2. \_\_\_\_\_. **Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942**. Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del4657compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657compilado.htm)> . Acesso em: 16 dez. 2022.
3. \_\_\_\_\_. **Decreto-Lei nº 5.542, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 09 dez. 2022.
4. \_\_\_\_\_. **Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012**. Institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana; revoga dispositivos dos Decretos-Leis nºs 3.326, de 3 de junho de 1941, e 5.405, de 13 de abril de 1943, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e das Leis nºs 5.917, de 10 de setembro de 1973, e 6.261, de 14 de novembro de 1975; e dá outras providências. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12587.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12587.htm)>. Acesso em: 09 dez. 2022.
5. \_\_\_\_\_. **Lei nº 13.640, de 26 de março de 2018**. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros.

Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/l13640.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13640.htm). Acesso em 16 dez. 2022.

6. \_\_\_\_\_. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei PL nº 3498/2019**. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para dispor sobre a obrigatoriedade de contratação de seguro de danos causados por colisão, incêndio, furto ou roubo dos veículos utilizados no transporte remunerado privado individual de passageiros. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2207803>>. Acesso em: 09 dez. 2022.
  7. \_\_\_\_\_. Câmara do Senado Federal. **Projeto de Lei PL nº 3570/2020**. Institui a Lei de Proteção dos Trabalhadores de Aplicativos de Transporte Individual Privado ou Entrega de Mercadorias (LPTA). Acrescenta art. 609-A à Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002, que “institui o Código Civil” e art. 4º-C, à Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, e institui Contribuição de Intervenção no Domínio Econômico – CIDE, regulamentando, no âmbito civil e tributário, o trabalho dos prestadores de serviços com uso de aplicativos de transporte individual privado e dá outras providências. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143149>. Acesso em: 16 dez. 2022.
  8. \_\_\_\_\_. Câmara do Senado Federal. **Projeto de Lei PL nº 1615/2022**. Dispõe sobre o trabalho dos prestadores de serviços com uso de aplicativos de entrega de mercadorias ou transporte individual ou compartilhado privado e estabelece limites e regras para a realização dessas modalidades de trabalho e dá outras providências. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/153567>. Acesso em: 16 dez. 2022.
  9. \_\_\_\_\_. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei PL nº 1471/2022**. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, que institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana, para estabelecer diretrizes de remuneração de motoristas do transporte remunerado privado individual de passageiros. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/l13640.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13640.htm). Acesso em: 16 dez. 2022.
  10. BOBBIO, Norberto. **Estado, Governo e Sociedade**. Fragmentos de um dicionário político. 23. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2020.
  11. CARELLI, Rodrigo Lacerda. Trabalho no século XXI: as novas formas de trabalho por plataformas. **Jota**. Publicado em 30/07/2018. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/trabalho-no-seculo-xxi-as-novas-formas-de-trabalho-por-plataformas-30072018>>. Acesso em: 09 dez. 2022.
  12. KALIL, Renan B. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. Disponível em: Minha Biblioteca, Editora Blucher, 2020.
  13. PEDIDO de vista suspende julgamento de vínculo empregatício entre motorista e a Uber. **Notícias do TST**. Publicado em 06/10/2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/pedido-de-vista-suspende-julgamento-de-v%C3%ADnculo-empregat%C3%ADcio-entre-motorista-e-a-uber>. Acesso em: 09 dez. 2022.
  14. MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan. **O trabalho controlado por plataformas digitais no Brasil: dimensões, perfis e direitos**. UFPR – Clínica Direito do Trabalho: Curitiba, 2022. 362p.
  15. MARTINS, Sergio Pinto. **Manual de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021. 376 p.
  16. MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. Disponível em: Minha Biblioteca, (13th edição). Editora Saraiva, 2022.
  17. SALIBA, 2021. TRT-4 reconhece vínculo entre motorista e a Uber e a condena por *dumping* social. **Consultor Jurídico**. Publicado em 23 set. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-set-23/trt-reconhece-vinculo-emprego-entre-motorista-uber>. Acesso em: 16 dez. 2022.
- 3ª TURMA reconhece vínculo de emprego entre motorista e Uber. **Notícias do TST**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/3%C2%AA-turma-reconhece-v%C3%ADnculo-de-emprego-entre-motorista-e-uber>. Acesso em: 09 dez. 2022.

# DA (IN)EXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE MOTORISTAS E AS PLATAFORMAS DE TRANSPORTE POR APLICATIVO

Laisse da Costa Aguiar<sup>1</sup>

## RESUMO

O presente artigo tem como objetivo realizar uma breve análise acerca do entendimento do Tribunal Superior do Trabalho Brasileiro sobre a possibilidade de que seja reconhecido vínculo empregatício entre motoristas e as plataformas de transporte por aplicativo e quais precedentes existem e ainda podem surgir a respeito do tema. A pesquisa busca ainda trazer jurisprudências de outros países, no sentido de ampliar a discussão, apresentando os diversos posicionamentos elaborados pelas Cortes Superiores Internacionais, sobre como o assunto é tratado em outras localidades. O objetivo geral do estudo foi verificar se, atualmente, o motorista pode ser considerado empregado das empresas responsáveis pelas plataformas de transporte por aplicativo e quais os efeitos que decisões divergentes sobre a mesma temática podem ocasionar aos jurisdicionados e à comunidade jurídica.

**Palavras-chave:** Tribunal Superior do Trabalho; Vínculo empregatício; Motoristas; Transporte por aplicativo; Precedentes.

## ABSTRACT

This article aims to perform a brief analysis about the understanding of the Brazilian Superior Labor Court on the possibility of recognizing employment links between drivers and transport platforms by application and what precedents exist and may still arise on the subject. The research also seeks to bring jurisprudence from other countries, in order to broaden the discussion, presenting the various positions elaborated by the International Superior Courts, on how the subject is treated in other localities. The general objective of the study was to verify whether, currently, the driver can be considered an employee of the companies responsible for the transport platforms per application and what effects that divergent decisions on the same theme can have on the jurisdiction and the legal community.

**Keywords:** Superior Labor Court; Employment relationship; Drivers; Transport by application; Previous.

<> Mestranda em Direito Penal pela Universidade Estadual do Rio de Janeiro (UERJ). Especialista em Direito para a Carreira da Magistratura pela Escola da Magistratura de Rondônia (EMERON). Graduada em Direito pela Faculdade Interamericana de Porto Velho (UNIRON). E-mail: [laisse.aguiar@gmail.com](mailto:laisse.aguiar@gmail.com).

**Sumário** – 1. Introdução – 2. Definição de vínculo empregatício – 3. Plataformas de transporte por aplicativo no Brasil – 4. Entendimento do Tribunal Superior do Trabalho sobre o tema – 5. Direito comparado – 6. Considerações finais – 8. Referências

## 1. INTRODUÇÃO

As plataformas de transporte por aplicativo surgiram como uma alternativa ao transporte público tão precário existente no país, no qual não há um atendimento adequado aos usuários. Diante disso, muitos passageiros passaram a utilizar este serviço como uma forma de chegar ao seu destino final de forma mais célere, economizando tempo em uma sociedade em que a pressa se tornou rotineira.

Ocorre que, os motoristas, também chamados de “parceiros” pelas empresas, são submetidos a uma rotina estressante, em decorrência do trânsito caótico das grandes cidades. Em vista disso, várias ações pleiteando o reconhecimento de vínculo empregatício com empresas como a *Uber*, por exemplo, chegaram ao conhecimento do Tribunal Superior do Trabalho fazendo com que discussões sobre esse tema fossem iniciadas, gerando entendimentos diversos.

Perpassando pela temática trabalhista, este estudo busca analisar os entendimentos do Tribunal Superior do Trabalho acerca da (in)existência de vínculo empregatício entre motoristas e as plataformas de transporte por aplicativo, verificando qual o predominante.

## 2. DEFINIÇÃO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO

O artigo 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho, dispõe que “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943, *on-line*).

Desse modo, constituem-se como requisitos para a caracterização do vínculo empregatício, a pessoalidade, serviço prestado por pessoa física, não eventualidade, subordinação e onerosidade.

A pessoalidade diz respeito ao fato de somente a pessoa contratada poder exercer aquele serviço, não podendo ser substituída por outra. O serviço prestado por pessoa física deve ser

compreendido como aquele realizado sempre por pessoa natural, ou seja, nunca haverá vínculo empregatício entre duas pessoas jurídicas, somente pessoas físicas podem estar em uma relação de emprego com empresas empregadoras.

A não eventualidade ou habitualidade é caracterizada pela obrigação mínima de permanecer e, mesmo que o trabalho não seja executado todos os dias, a atividade deve ser repetida junto ao tomador de serviço para ser considerada habitual.

Quanto à subordinação, ela ocorre quando o empregador estabelece horário de trabalho, rotinas, delega responsabilidades ao empregado, e, por último, a onerosidade, isto é, para que se caracterize a relação empregatícia, é necessário que haja uma contraprestação, devendo existir, para tanto, uma remuneração ao colaborador.

Todavia, em relação ao trabalho voluntário, que consiste no fato do trabalhador não receber salário pelo desempenho da atividade, aqui não se pode considerar a existência de vínculo empregatício, pela ausência de um dos pressupostos característicos da relação trabalhista, qual seja, a onerosidade.

A partir disso, para que exista o vínculo empregatício, é obrigatório que todos os pressupostos de validade sejam atendidos. No entanto, a dúvida surge em relação aos motoristas de aplicativo e a possibilidade de reconhecimento de relação trabalhista junto às plataformas de transporte de aplicativo que atuam.

## 3. PLATAFORMAS DE TRANSPORTE POR APLICATIVO NO BRASIL

A temática dos aplicativos de transporte confundiu-se com a questão de mobilidade urbana no Brasil. Isso porque as transformações tecnológicas, somadas às deficiências do sistema de transporte público fizeram com que os aplicativos ganhassem espaço entre os usuários, especialmente em razão do conforto oferecido e preço acessivo, bem como à redução do tempo de espera, em comparação aos ônibus.

A história dos transportes por aplicativo iniciou-se no Brasil em 2012, como uma maneira de desafogar o transporte público urbano. As primeiras empresas nesse segmento foram a *Uber* e 99 que resolveram popularizar o serviço como uma forma de atrair mais clientes. Outras

*startups* que também atuam nessa área são a *Lady Driver*, *Cabify*, *Waze Carpool*, *Urbano Norte* entre outras.

“[...] em 2019 a *Uber* registrava 69% (sessenta e nove por cento) de participação de mercado no país, enquanto a 99 tinha 24% (vinte e quatro por cento) e os 7% (sete por cento) restantes estavam divididos entre outras empresas” (OLIVEIRA, 2022, *on-line*).

Ocorre que, em 2018, alguns municípios resolveram regulamentar a atividade, porém, o Supremo Tribunal Federal (STF), através dos julgamentos do RE 1054110 e da ADPF 449, declarou inconstitucional toda e qualquer restrição que seja desproporcional ao transporte por aplicativo.

#### 4. ENTENDIMENTO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO SOBRE O TEMA

Em relação à existência de vínculo empregatício do motorista de aplicativo, não há entendimento pacificado junto ao Tribunal Superior do Trabalho. Isso porque, inicialmente, a 5ª Turma não reconheceu, em 2020, o vínculo empregatício de um motorista que prestava serviços à *Uber*, reformando uma decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, cujo entendimento era o contrário. Eis o julgado:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISITA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO.

[...] Destaque-se, de início, que o reexame do caso não demanda o revolvimento de fatos e provas dos autos, isso porque a transcrição do depoimento pessoal do autor no acórdão recorrido contempla elemento fático hábil ao reconhecimento da confissão quanto à autonomia na prestação de serviços. Com efeito, o reclamante admite expressamente a possibilidade de ficar “off line”, sem delimitação de tempo, circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços em exame, que só ocorre em ambiente virtual. Tal fato traduz, na prática, a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. Tal autodeterminação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem

como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo. Não bastasse a confissão do reclamante quanto à autonomia para o desempenho de suas atividades, é fato incontroverso nos autos que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços. Dentre os termos e condições relacionados aos referidos serviços, está a reserva ao motorista do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário, conforme consignado pelo e. TRT. O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego. Precedentes. Em razão de provável caracterização de ofensa ao art. 3º, da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038. Recorrentes: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. E outros. Recorrido: Marcio Vieira Jacob. Relator: Ministro Breno Medeiros. Brasília, 5 de fevereiro de 2020).

Todavia, a 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte decidiu que há vínculo empregatício. Houve a condenação da ré ao pagamento de férias, 13º, horas extras e adicional noturno. Importante salientar que ao proferir sua decisão, o juiz Márcio Toledo Gonçalves usou o termo “uberização” como um conceito de relação danosa ao trabalhador. Esta pode ser entendida como a venda de um serviço para outra pessoa ou alguma empresa de forma independente.

Não obstante, o fenômeno da “uberização” é uma variação do nome do aplicativo *Uber*, em que os motoristas se cadastram para que possam trabalhar de acordo com a demanda de clientes apresentada.

Outrossim, em dezembro de 2021, a 3ª turma do Tribunal Superior do Trabalho decidiu reconhecer a existência de vínculo empregatício entre um motorista e a *Uber*, *in verbis*:

[...] no mérito, dar-lhe provimento para, reconhecendo o vínculo empregatício entre as partes, determinar o retorno dos autos ao Juízo da Vara do Trabalho de origem para examinar os demais pedidos deduzidos pelo Reclamante daí decorrentes, articulados na petição inicial (BRASIL. Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066. Recorrente: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. E outros. Recorrido: Elias do Nascimento Santos. Relator(a): Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Publicado em 11/04/2022).

Ocorre que, em 29 de novembro de 2022, a 4ª turma do TST negou provimento a um agravo de instrumento em agravo de instrumento nos autos nº 1092-82.2021.5.12.0045, em que um motorista buscava o reconhecimento do vínculo empregatício com a empresa *Uber*. De acordo com o voto do relator, não ficou comprovada a subordinação jurídica entre o trabalhador e a plataforma. *In verbis*:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISITA DO RECLAMANTE – VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE MOTORISTA E PLATAFORMAS TECNOLÓGICAS OU APLICATIVOS CAPTADORES DE CLIENTES (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.) – IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA – TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA – DESPROVIMENTO.

1. Avulta a transcendência jurídica da causa (CLT, art. 896-A, § 1º, IV), na medida em que o pleito de reconhecimento do vínculo de emprego envolvendo os recentes modelos de contratação firmados entre motoristas de aplicativo e empresas provedoras de plataformas de tecnologia por eles utilizadas ainda é nova no âmbito desta Corte, demandando a interpretação da legislação trabalhista em torno da questão.

2. Ademais, deixa-se de aplicar o óbice previsto na Súmula 126 desta Corte, uma vez que os atuais modelos de contratação firmados entre as empresas detentoras da plataforma de tecnologia (no caso, a “Uber Brasil Tecnologia Ltda.”) e os motoristas que delas se utilizam são de conhecimento público e notório (art. 374, I, do CPC) e consona com o quadro fático delineado pelo Regional.

3. 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 de Trabalho, mas carentes ainda de regulamentação legislati-

va 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.

4. Nesse contexto, analisando, à luz dos arts. 2º e 3º da CLT, a relação existente entre a “Uber Brasil Tecnologia Ltda.” e os motoristas que se utilizam desse aplicativo para obterem clientes dos seus serviços de transporte, tem-se que: a) quanto à habitualidade, inexistente a obrigação de uma frequência predeterminada ou mínima de labor pelo motorista para o uso do aplicativo, estando a cargo do profissional definir os dias e constância em que irá trabalhar; b) quanto à subordinação jurídica, a par da ampla autonomia do motorista em escolher os dias, horários e forma de labor – podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela Reclamada ou sanções decorrentes de suas escolhas -, a necessidade de observância de cláusulas contratuais (valores a serem cobrados, código de conduta, instruções de comportamento, avaliação do motorista pelos clientes), com as correspondentes sanções no caso de descumprimento (para que se preserve a confiabilidade e a manutenção do aplicativo no mercado concorrencial), não significa que haja ingerência no modo de trabalho prestado pelo motorista, reforçando a convicção quanto ao trabalho autônomo a inclusão da categoria de motorista de aplicativo independente, como o motorista da “Uber Brasil Tecnologia Ltda”, no rol de atividades permitidas para inscrição como Microempreendedor Individual – MEI, nos termos da Resolução 148/2019 do Comitê Gestor do Simples Nacional; c) quanto à remuneração, o caráter autônomo da prestação de serviços se caracteriza por arcar, o motorista, com os custos da prestação do serviço (manutenção do carro, combustível, IPVA), caber a ele a responsabilidade por eventuais sinistros, multas, atos ilícitos ocorridos, dentre outros (ainda que a empresa provedora da plataforma possa vir a ser responsabilizada solidariamente em alguns casos), além de os percentuais fixados pela “Uber Brasil Tecnologia Ltda.”, de cota parte do motorista, serem superiores ao que este Tribunal vem admitindo como suficientes a caracterizar a relação de parceria entre os envolvidos, como no caso de plataformas semelhantes (ex.: 99).

5. Já quanto à alegada subordinação estrutural, não cabe ao Poder Judiciário ampliar conceitos jurídicos a fim de reconhecer o vínculo empregatício de profissionais que atuam em novas formas de trabalho, emergentes da dinâmica do mercado concorrencial atual e, principalmente, de desenvolvimentos tecnológicos nas situações em que não se constata nenhuma fraude, como é o caso das empresas provedoras de aplicativos e tecnologia, que têm como finalidade conectar quem necessita da condução com o motorista credenciado, sendo o serviço prestado de motorista, em si, competência do profissional e apenas uma consequência inerente ao que propõe o dispositivo.

6. Assim sendo, não merece reforma o acórdão regional que não reconheceu o vínculo de emprego pleiteado na presente reclamação, ao fundamento de ausência de subordinação jurídica entre o motorista e a empresa provedora do aplicativo. Agravo de instrumento desprovido (BRASIL. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-AIRR-1092-82.2021.5.12.0045. Recorrente: Diego Augusto Perboni. Recorridos: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. E outros. Relator: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. Acórdão publicado em 02/12/2022).

Diante disso, surgiu uma divergência de entendimento entre as turmas do TST, nos quais a quarta, quinta e oitava turma possuem o entendimento que não há o vínculo empregatício devido ao fato da flexibilidade que o motorista possui para organizar seus horários de trabalho da melhor maneira possível, sem delimitação de tempo, não configurando, assim, a relação trabalhista. Por outro lado, a terceira turma abriu um precedente para a existência dos pressupostos validadores do vínculo empregatício.

Tendo em vista o cenário apresentado, verifica-se a necessidade de pacificação para a criação de uma jurisprudência acerca do tema, pois julgamentos diferenciados causam insegurança jurídica aos jurisdicionados.

## 5. DIREITO COMPARADO

A discussão acerca da existência de vínculo empregatício entre motorista e as plataformas de transporte por passageiro se estende também a outros países.

Nesse sentido, no Reino Unido, a Suprema Corte decidiu em fevereiro de 2021 que o motorista deve receber salário mínimo e gozar de fé-

rias. De acordo com a decisão, o período de trabalho começa a ser contabilizado no momento em que o aplicativo é iniciado e a primeira corrida é aceita. Ademais, também deve ser realizado o pagamento no intervalo entre uma corrida e a espera por outra. Nesse caso, o entendimento é que há a aplicação da parassubordinação, ou seja, o motorista é um trabalhador intermediário entre as categorias empregado e autônomo.

Por conseguinte, nos Estados Unidos, especificamente no estado da Califórnia, em abril de 2018 a Suprema Corte americana decidiu excluir um sistema de 11 (onze) pontos que era usado, anteriormente, para definir se o cidadão faz jus ou não ao vínculo empregatício. Com isso, cabe às empresas o ônus de provar que os empregados não são seus subordinados. Ademais, em 1º de janeiro de 2020 entrou em vigor uma lei estadual que fez com que a *Uber* e a *Lyft* ameaçaram o encerramento de suas atividades.

Por outro lado, foi realizado um plebiscito ao qual, em novembro de 2020, 59% (cinquenta e nove por cento) da população votou pelo não reconhecimento do vínculo empregatício dos motoristas. Mesmo assim, após muitas negociações com as empresas, a classe ainda conseguiu que fosse pago um salário mínimo conforme o tempo trabalhado, bem como seguro em caso de assédio, nos casos de motoristas que trabalhem 15 (quinze) horas por semana.

Não obstante, na Holanda, em decisões judiciais recentes também não há consenso acerca do trabalhador que atua em plataformas digitais. Isso porque em 2018 a Corte decidiu que os trabalhadores que utilizam o aplicativo de entregas *Deliveroo* para obter sua renda, devem ser classificados como autônomos, sob o argumento de que, ao aceitar utilizar a plataforma, o indivíduo está ciente das regras impostas, a exemplo da possibilidade de recusar uma encomenda, caso queira, e o direito de trabalhar em outras empresas concomitantemente.

À vista disso, percebe-se que cada país estudado apresenta um posicionamento diferente sobre o tema, considerando, para tanto, as leis locais, costumes, ponto de vista da sociedade, entre outros fatores. Porém, por ser um assunto que ainda está em xeque, ainda serão proferidas outras decisões a respeito que podem ampliar a discussão acerca da temática.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Portanto, verifica-se da pesquisa realizada que o entendimento predominante atual é pela inexistência de vínculo empregatício entre motoristas e as plataformas digitais de transporte por aplicativo, tendo em vista que somente a Terceira Turma reconheceu o vínculo, enquanto a Quarta, Quinta e Oitava Turmas se posicionaram pelo não reconhecimento. Essa divergência causa insegurança jurídica pois, a depender do caso concreto, a relação trabalhista pode ser considerada existente ou não.

Desse modo, dependendo do entendimento da Turma e dos processos que chegarem à instância superior, a existência de um parecer favorável ao reconhecimento do vínculo trabalhista pode gerar um precedente e afetar vários processos. O que vai definir a conclusão do debate são os argumentos utilizados e da sapiência do colegiado para engessar a discussão.

## REFERÊNCIAS

1. AUGUSTO, Wellington. **Motorista de aplicativo e vínculo empregatício**. Disponível em: <<https://saberalei.com.br/motorista-de-aplicativo-e-vinculo-empregaticio/>>. Acesso em: 10 dez. 2022.
2. BARBEDO, Patrícia. **Como são os direitos de trabalhadores de aplicativos em outros países?** Disponível em: <[https://br.financas.yahoo.com/noticias/como-sao-os-direitos-de-trabalhadores-de-aplicativos-em-outros-paises-202052905.html?guccounter=1&guce\\_referrer=aHR0cHM6Ly93d3cuZ29v-Z2xllmNvbS8&guce\\_referrer\\_sig=AQAAA-CmWHWEe9vTfpHUUsZxfZp7YY9V6hQAI-sE6JvDofV\\_-TQI9qAEPGC409siLBToOqx2exl-9cK4oWeUtiY3CzziFcr1KKaRUWcwDZhM-vzkxcVjFfWCaKb4CTMKLcVtTwuj91m4J-DUr3Km8\\_pwYzVaurPggFRFmVlKLLmkqH6r-BYH9v](https://br.financas.yahoo.com/noticias/como-sao-os-direitos-de-trabalhadores-de-aplicativos-em-outros-paises-202052905.html?guccounter=1&guce_referrer=aHR0cHM6Ly93d3cuZ29v-Z2xllmNvbS8&guce_referrer_sig=AQAAA-CmWHWEe9vTfpHUUsZxfZp7YY9V6hQAI-sE6JvDofV_-TQI9qAEPGC409siLBToOqx2exl-9cK4oWeUtiY3CzziFcr1KKaRUWcwDZhM-vzkxcVjFfWCaKb4CTMKLcVtTwuj91m4J-DUr3Km8_pwYzVaurPggFRFmVlKLLmkqH6r-BYH9v)>. Acesso em: 09 dez. 2022.
3. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038**. Recorrentes: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. E outros. Recorrido: Marcio Vieira Jacob. Relator: Ministro Breno Medeiros. Brasília, 5 de fevereiro de 2020. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/161644fb9673d0afe87b0e522a470272>>. Acesso em: 16 dez. 2022.
4. \_\_\_\_\_ **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-AIRR-1092-82.2021.5.12.0045**. Recorrente: Diego Augusto Perboni. Recorridos: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. E outros. Relator: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. Acórdão publicado em 02/12/2022. Disponível em: <<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1092&digitoTst=82&anoTst=2021&orgaoTst=5&tribunalTst=12&varaTst=0045&submit=Consultar>>. Acesso em: 16 dez. 2022.
5. \_\_\_\_\_ **Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066**. Recorrente: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. E outros. Recorrido: Elias do Nascimento Santos. Relator(a): Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Publicado em 11/04/2022). Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/decisaoForm.do?numInt=288384&anoInt=2019&codOrgaoJudic=79&anoPauta=2022&numPauta=9&tipSessao=E>>. Acesso em: 16 dez. 2022.
6. \_\_\_\_\_ **Decreto-Lei nº 5452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 10 dez. 2022.
7. CODIFICAR. **O que é a Uberização?** Disponível em: <<https://codificar.com.br/uberizacao/>>. Acesso em: 02 dez. 2022.
8. CONSULTOR JURÍDICO. **Maioria dos países não regula relação entre trabalhadores e plataformas**. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2021/04/29/como-a-uber-manipula-jurisprudencia-para-evitar-reconhecimento-de-vinculo-de-emprego>>. Acesso em: 12 dez. 2022.
9. ESTADÃO. **Aplicativo de transporte: conheça a história dessa tecnologia**. Disponível em: <<https://summitmobilidade.estadao.com.br/compartilhando-o-caminho/aplicativo-de-transporte-conheca-a-historia-dessa-tecnologia/>>. Acesso em: 14 dez. 2022.
10. GIOVANAZ, Daniel. **Como a Uber manipula jurisprudência para evitar reconhecimento de vínculo de emprego**. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2021/04/29/como-a-uber-manipula-jurisprudencia-para-evitar-reconhecimento-de-vinculo-de-emprego>>. Acesso em: 12 dez. 2022.



- [tps://www.brasildefato.com.br/2021/04/29/como-a-uber-manipula-jurisprudencia-para-evitar-reconhecimento-de-vinculo-de-emprego](https://www.brasildefato.com.br/2021/04/29/como-a-uber-manipula-jurisprudencia-para-evitar-reconhecimento-de-vinculo-de-emprego)>. Acesso em: 14 dez. 2022.
11. \_\_\_\_\_, Daniel. **Motorista de aplicativo: entenda decisões de 5 países que começam a garantir direitos**. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2021/05/01/motorista-de-aplicativo-entenda-decisoes-de-5-paises-que-comecam-a-garantir-direitos>>. Acesso em: 11 dez. 2022.
  12. MENDES, Guilherme. **Para onde está indo o mercado de transporte por aplicativo no Brasil?** Disponível em: <<https://br.lexlatin.com/reportagens/para-onde-esta-indo-o-mercado-de-transporte-por-aplicativo-no-brasil>>. Acesso em: 14 dez. 2022.
  13. MIGALHAS. **Novo precedente: TST reconhece vínculo entre Uber e motorista**. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/quentes/363518/novo-precedente-tst-reconhece-vinculo-entre-uber-e-motorista>>. Acesso em: 14 dez. 2022.
  14. \_\_\_\_\_ **TST rejeita vínculo de emprego de motorista com a Uber**. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/quentes/378657/tst-rejeita-vinculo-de-emprego-de-motorista-com-a-uber>>. Acesso em: 14 dez. 2022.
  15. \_\_\_\_\_ **TST: Pedido de vista adia análise de vínculo entre motorista e Uber**. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/quentes/374904/tst-pedido-de-vista-adia-analise-de-vinculo-entre-motorista-e-uber>>. Acesso em: 14 dez. 2022.
  16. OLIVEIRA, Pamela Fontana. **O transporte por aplicativos no Brasil**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/97492/o-transporte-por-aplicativos-no-brasil>>. Acesso em: 14 dez. 2022.
  17. RABELO VIEGAS, Cláudia Mara de Almeida. **TST decide que motorista de Uber não tem relação de emprego com o aplicativo de transporte**. Disponível em: <<https://claudiamaraviegas.jusbrasil.com.br/artigos/807144829/tst-decide-que-motorista-de-uber-nao-tem-relacao-de-emprego-com-o-aplicativo-de-transporte>>. Acesso em: 14 dez. 2022.
  18. SEBRAE. **Transporte por aplicativo**. Disponível em: <<https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ideias/transporte-por-aplicativo,5a25fbd3394df610VgnV-CM1000004c00210aRCRD#apresentacao-de-negocio>>. Acesso em: 14 dez. 2022.
  19. SOUSA, Fernando. **Conheça aplicativos de transporte parecidos com o Uber**. Disponível em: <<https://www.tecmundo.com.br/software/215160-conheca-aplicativos-transporte-parecidos-uber.htm>>. Acesso em: 14 dez. 2022.

# A TAQUIGRAFIA E O DESAFIO DE SUA SOBREVIVÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO CONTEMPORÂNEO

## SHORTGRAPHY AND THE CHALLENGE OF ITS SURVIVAL IN THE CONTEMPORARY JOB MARKET

Lianna Vasconcellos de Souza

### RESUMO

Este trabalho versa a respeito da Taquigrafia e seus profissionais. Em um mundo contemporâneo, onde as tecnologias tomam conta dos ambientes profissionais, é possível encontrar a taquigrafia, arte milenar e que ainda permeia os casas legislativas, os tribunais e todos os ambientes que necessitem da presença desse profissional. É importante salientar que este artigo busca suscitar questões tão inerentes à natureza humana, quanto imprescindíveis aos trabalhos de sessões ou plenárias, mostrando que o taquígrafo é um agente essencial a anotação de ações verbais transformadas em documentos escritos para registros documentais e históricos. Mas como aliar essa arte da taquigrafia (escrita rápida) às inovações e transformações tecnológicas atuais? Partindo deste questionamento, essa obra se propõe a apresentar caminhos para o destino dessa profissão tão indispensável às casas de leis e aos órgãos de justiça, aliando essa profissão tão antiga às ferramentas tecnológicas atuais. Deste modo, apresentando alternativas para a sua legitimação jurídica, bem como a sua fundamental sobrevivência.

**Palavras-chave:** Taquigrafia. Profissão. Contemporâneo. Tecnologias. Sobrevivência.

### ABSTRACT

This work deals with Shorthand and its professionals. In a contemporary world, where technologies take over professional environments, it is possible to find shorthand, an ancient art that still permeates legislative houses, courts and all environments that need the presence of this professional. It is important to point out that this article seeks to raise questions as inherent to human nature, as essential to the work of sessions or plenary sessions, showing that the stenographer is an essential agent for the annotation of verbal actions transformed into written documents for documentary and historical records. But how to combine this art of shorthand (fast writing) with current technological innovations and transformations? Starting from this questioning, this work proposes to present paths for the destiny of this profession so indispensable to the houses of law and to the organs of justice, allying this profession so old to the current technological tools. Thus, presenting alternatives for its legal legitimacy, as well as its fundamental survival.

**Keywords:** Shorthand. Profession. Contemporary. Technologies. Survival.

## INTRODUÇÃO

A Taquigrafia e o desafio de sua sobrevivência, no mercado de trabalho face às ferramentas tecnológicas, faz surgir um alerta na mente dos profissionais que atuam nessa área, e traz à luz a seguinte reflexão: seria a taquigrafia uma profissão em extinção? E o que é taquigrafia?

Trazer estes questionamentos à baila, traz a necessidade de conceituar, explicar um pouco, e também fazer possíveis conjecturas ao destino dessa profissão milenar tão peculiarmente contemporânea que é a taquigrafia – a arte da escrita rápida.

Há muito fala-se em extinção da taquigrafia. Mas o que é taquigrafia? Do ponto de vista particular da autora deste artigo, por experiência própria do exercício da função, taquigrafia é a arte de escrever de forma mais ágil o registro das palavras proferidas em diferentes ambientes e recintos, mas com uma presença mais profícua em plenárias (sessões ou assembleias que reúnem grande número de membros, sessões parlamentares, sessões judiciárias, etc), sendo um instrumento imprescindível ao registro das atividades parlamentares ou outras atividades que necessitem de apanhamento taquigráfico ou outra anotação para registro. Mas como manter-se tão viva e pertinente, em face às novas tecnologias de registros?

O que vem a ser essas novas tecnologias de registros? Hoje existe a TV Senado, que transmite as sessões legislativas, bem como reproduz as informações relevantes durante os trabalhos parlamentares; existe a Rádio Senado; existem as transmissões ao vivo e simultâneas de várias Casas Legislativas; transmissões em tempo real pelo Youtube pelas redes sociais, etc

Para além disso, existe uma gama de aparatos tecnológicos como: gravadores de voz, iPhones, tablets, smartphones, filmadoras, e muitos outros artifícios que podem ser usados para registro desses eventos. E aí, você leitor, pode se perguntar: mas para que a necessidade de registro? Uma sociedade que não conhece e estuda o seu passado, fatalmente torna-se suscetível de experimentar boas ou más sensações ou de ser objeto de certas ações que poderiam ter sido estudadas ou evitadas. Daí a necessidade de transcrição histórica.

## A IMPORTÂNCIA DA PROFISSÃO DA TAQUIGRAFIA

O taquígrafo escreve o que houve em taquigramas, depois traduz o que registrou e transcreve em um editor de texto, seja ele word, Linux, entre outros, para o devido registro documental do que foi dito pelo orador, que pode ser parlamentar, juiz, desembargador, e outros nos mais variados ambientes plenários. Aliás, não só nesses ambientes. E aqui faz-se importante lembrar que há cerca de trinta, trinta e cinco anos atrás, um jornalista mais completo fazia uso da taquigrafia para suas anotações jornalísticas.

O taquígrafo trabalha com a junção dos fonemas, ou seja, o som das palavras, formando conjuntos para dar sentido completo as frases. A "Revista Super Interessante" destaca em sua edição de 4 de julho de 2018, muito corretamente, que os sinais da taquigrafia não se baseiam em letras, mas sim em fonemas.

A junção de fonemas pode gerar em determinadas palavras a pluralidade de sentidos, o que pode causar impressões diversas dos contextos falados, e nesse campo minado de palavras, o taquígrafo também surge como um desbravador de possíveis interpretações distorcidas. Como assim? A pontuação aplicada pelo taquígrafo apanhador em seus textos, dando a devida entonação, fará o retrato fiel do quadro existente no momento do apanhamento taquigráfico. Ou seja, o taquígrafo é um fiel reproduzidor daquele momento vivenciado, seja em situação de discussões políticas acaloradas, sejam proferimentos de juízes, ou qualquer ocasião em que seja necessária a presença do taquígrafo.

Semelhante a um tabelião ou oficial de justiça, que afirmam a certeza e a verdade em seus registros, dando-lhes fé pública, o taquígrafo também pode ser considerado uma testemunha no trabalho desenvolvido nas plenárias, prestando seus serviços com lealdade, honestidade e confiança para o bom desempenho de sua função.

É na taquigrafia que, constantemente, vão buscar subsídios as comissões, as assessorias dos deputados, a imprensa, as diretorias legislativas, enfim, todos os que precisam saber a respeito do que ocorre no plenário e nas comissões. Para isso, o trabalho deve ser executado com extrema rapidez e precisão, para ser

publicado imediatamente e distribuído aos parlamentares que o solicitam.” (PL-7358-B/2010, p. 21)

Nos parlamentos, mesmo com o uso das mais diversas tecnologias, o taquígrafo ainda é uma figura fundamental. Suas anotações têm relevante função: a do registro documental. Tome-se como exemplo determinado parlamentar de uma hipotética Casa Legislativa, e suponha-se que esse parlamentar X seja um analfabeto funcional (situação muito comum na atualidade). Justificando tal afirmativa, é importante dizer que para um parlamentar ser legitimado, além da sua eleição pelo sufrágio universal, faz-se necessário que ele possua instrução e que saiba ler e escrever. Quando se fala em analfabeto funcional, leva-se em consideração que muitos cidadãos possuem o título de determinada formação acadêmica, mas muitas vezes sequer tem propriedade real dessa provável formação.

Trazendo tal situação dessa hipótese levantada acima, suponha-se que uma faculdade de letras de uma universidade Y faça um trabalho de estudos linguísticos, acerca da legislatura da Casa Legislativa em que atuava o parlamentar X. Supondo que essa Casa legislativa possua 24 deputados, e que um sexto desses deputados, encontrem dificuldade de se expressar no vernáculo, e atrapalhem-se com as palavras, concordância verbal, concordância nominal, entre outros. Partindo dessa situação hipotética, de onde sairão os dados para essa pesquisa acadêmica? Das notas taquigráficas.

Além desses dados que podem ser levantados a partir do apanhamento taquigráfico ou das notas taquigráficas, nas Casas Legislativas, muitos parlamentares recorrem às notas taquigráficas para levantar questões de ordem e esclarecer dúvidas a respeito das discussões suscitadas nas sessões.

Cada língua tem seus próprios fonemas, deste modo existem diferentes métodos de apanhamento taquigráfico. No Brasil, os métodos mais utilizados são: o método Marti, inventado pelo espanhol Francisco de Paula Martí Mora, e o Método Leite Alves – criado especialmente para a língua portuguesa por Oscar Leite Alves.

Mesmo sendo um trabalho muito importante. O quadro de profissionais que atuam nessa área cada vez mais vem encolhendo. Os últimos

dados levantados no censo realizado em 2017, o Brasil dispunha de 1.330 (mil trezentos e trinta) cargos de taquígrafos. Outro dado importante levantado pela mesma pesquisa é que “o quadro de taquígrafos é bem maior do que o número de taquígrafos em exercício”.

Para Alexandre Fonseca, ex-presidente e integrante da União Nacional dos Taquígrafos, a profissão dificilmente se tornará obsoleta. E declara:

Hoje há outros métodos de transformação de texto. Temos, por exemplo, o sistema de reconhecimento de voz, que transforma o que foi falado em texto. Só que a taquigrafia não é tão simples assim. Não é um texto bruto, inclusive passível de erro de interpretação. O taquígrafo tem a habilidade de fazer um registro impecável e bem acabado. O que provavelmente vai acontecer é a taquigrafia migrar aos poucos para aproveitar a inteligência artificial.

A pergunta que se faz é: existe uma legislação específica para taquígrafos no Brasil? Infelizmente não. O último Projeto de Lei destinado a essa categoria, criada com o intuito de dar condições especiais de trabalho e aposentadoria para os taquígrafos, foi apresentada pelo Deputado Federal Valtenir Pereira – Mato Grosso e tramitou em 2010 pela Câmara Federal na Comissão de Seguridade Social e Família, cuja relatora foi a Deputada Jô Moraes; e na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, cujo relator foi o Deputado. Policarpo. Ambos favoráveis à aprovação da Lei. Porém a citada lei não foi à votação plenária. Ficando deste modo sem continuidade ou andamento.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A taquigrafia, arte da escrita rápida e registro da palavra falada, assim como a língua de uma nação não pode deixar de existir, pode até passar por processos de reformulação e evolução, sem perder sua basilar função de registrar a linguagem verbal humana. Este trabalho traz a perspectiva de lançar uma proposta de discussão para a legalização de uma profissão tão antiga em sua origem, mas muito contemporânea em sua execução, e imprescindível aos trabalhos legislativos e judiciários.

## REFERÊNCIAS

1. Agência Senado. Snadonotícias. 2021. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2021/11/26/modelo-digital-traz-velocidade-a-taquigrafia-do-senado>
2. IENH. disponível em: [www.ienh.com.br/download/cep/Modelo\\_Mod\\_3\\_4.doc](http://www.ienh.com.br/download/cep/Modelo_Mod_3_4.doc) [https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/74/o/2 - Modelo\\_revista.pdf](https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/74/o/2 - Modelo_revista.pdf)
3. <https://super.abril.com.br/mundo-estranho/como-e-feita-a-taquigrafia/> <https://super.abril.com.br/mundo-estranho/como-e-feita-a-taquigrafia/>
4. <https://querobolsa.com.br/carreiras-e-profissoes/taquiografo>

# OS TRABALHADORES POR APLICATIVO COMO SUJEITOS DO DIREITO DO TRABALHO

Luan Rodrigo Arras Vasquez<sup>1</sup>

## RESUMO

As crescentes inovações tecnológicas causam impactos diretos à sistemática juslaboral brasileira. Recentemente, com a consolidação das plataformas de transporte individual no país, o ordenamento jurídico pátrio se viu sob um dilema: os motoristas de aplicativos de tais plataformas podem ser considerados empregados? Assim, o presente artigo tem o objetivo de analisar os trabalhadores por aplicativo como sujeitos do Direito do Trabalho. Os objetivos específicos do trabalho serão os de analisar os fatores que contribuem para o reconhecimento de vínculo entre o aplicativo e a pessoa que oferece o serviço; identificar no ordenamento jurídico pátrio o nível de responsabilização do aplicativo para com seu colaborador; examinar e identificar a melhor categoria do sujeito do direito do trabalho e da relação de emprego, sob a perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno. Trata-se de uma pesquisa descritiva de natureza explicativa, com base na revisão bibliográfica de artigos, periódicos e jurisprudência sobre o assunto. Ao final, verificou-se que a CLT e o ordenamento jurídico como um todo são omissos quanto à regulamentação da nova categoria de profissionais, ao passo que a jurisprudência, de forma geral, identifica que os motoristas são trabalhadores autônomos, pois não possuem subordinação jurídica, requisito necessário à configuração do vínculo de emprego. Todavia, tal entendimento poderá ser modificado após a publicação da recente decisão proferida pelo TST, que reconheceu a subordinação jurídica e o vínculo empregatício entre motorista e empresa.

**Palavras-chaves:** Vínculo de emprego; CLT; Jurisprudência; Uber.

## ABSTRACT

The growing technological innovations have direct impacts on the Brazilian labor law system. Recently, with the solution of individual transport platforms in the country, the national legal system was faced with a dilemma: can the applications of such platforms be considered employed? Thus, this article aims to analyze workers by application of Labor Law. The specific objectives of the work will be considered the factors that contribute to the recognition of the link between the application and the person offering the service to identify in the national legal system the level of responsibility of the application towards its collaborator; examine and identify the best category of the subject of labor law and the employment relationship, from the perspective of the fundamental right to decent work. This is a descriptive research of an explanatory nature, based on the Bibliography review of articles, journals and jurisprudence on the subject. The final legal, defined according to the legal form that a CLT is defined as a whole, are the legal system, while employees are autonomous, since they are not subordination, a necessary requirement for the configuration of the employment relationship. However, this understanding may be modified after an announcement of the recent decision by the TST, which will be a legal subordination and the employment relationship between the driver and the company.

**Keywords:** Employment bond; CLT; Jurisprudence; Uber.

<sup>1</sup> Discente na Fundação Universidade Federal de Rondônia – UNIR – NUCSA – DCJ – Direito, 10º período – Porto Velho/Rondônia – luanr69@gmail.com ; Acesso ao lattes: <http://lattes.cnpq.br/5747287072365308>

**Sumário** – Introdução – 1. O enquadramento dos trabalhadores motoristas de aplicativo – 2. A (in)existência do vínculo de emprego entre motorista e empresa – 3. A responsabilização do aplicativo frente aos direitos do motorista – 4. considerações finais

## INTRODUÇÃO

A problemática envolvendo os direitos garantidos aos trabalhadores por aplicativo vem ganhando relevância, sobretudo por ser algo que cada vez mais se faz presente no cotidiano da sociedade brasileira, tendo em vista que diversas plataformas, como a Uber, se consolidaram no país. Contudo, indivíduos que trabalham dentro de tais plataformas estão diante de um desafio: quais direitos trabalhistas são devidos a essa categoria?

A ausência de normas regulamentadoras voltadas para os motoristas de aplicativo acaba por inserir tais indivíduos como trabalhadores informais. A informalidade, como é sabido, precariza as condições de trabalho, já que a falta de reconhecimento de vínculo empregatício entre o empregado e empregador se apresenta como causa primordial desse desamparo.

Diante disso, o presente artigo pretende tratar essa realidade enfrentada por esses brasileiros propondo a inclusão dessa classe trabalhadora na CLT, como meio para alcançar uma condições dignas de trabalho proporcionando maior segurança jurídica dessa categoria. Posto isso, a problematização que orienta esta pesquisa é: A atual legislação trabalhista ampara os trabalhadores por aplicativo? A CLT impõe responsabilidade às empresas gestoras do aplicativo?

O trabalho será subdividido em três principais capítulos, com a finalidade de dar um melhor detalhamento ao assunto proposto. O primeiro capítulo buscará examinar e identificar, na visão do Direito do Trabalho, a categoria profissional na qual o trabalhador de aplicativo se encontra, sob a perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno. Nesse capítulo, se buscará compreender os motivos pelos quais o trabalhador por aplicativo é enquadrado como trabalhador autônomo.

O segundo capítulo analisará os fatores que contribuem para o reconhecimento de vínculo

entre o aplicativo e a pessoa que oferece o serviço. Neste capítulo serão verificados de que forma o vínculo empregatício poderá existir, com base na visão doutrinária sobre o assunto.

Por fim, o terceiro capítulo terá o objetivo de identificar no ordenamento jurídico pátrio o nível de responsabilização do aplicativo para com seu colaborador. Aqui será dado um foco às recentes decisões judiciais dos Tribunais do Trabalho que reconhecem os direitos dos motoristas de aplicativo, com base no reconhecimento do vínculo de emprego.

## 1. O ENQUADRAMENTO DOS TRABALHADORES MOTORISTAS DE APLICATIVO

Segundo a interpretação extraída da doutrina do Direito do Trabalho e da Consolidação das Leis dos Trabalho – CLT, os motorista de aplicativo, de forma geral, se enquadram como trabalhadores autônomos. Os trabalhadores autônomos possuem vínculo de natureza civil ou empresarial, não sendo regidos pela CLT e, conseqüentemente, não possuindo os mesmos direitos que o trabalhador com vínculo.

No trabalho autônomo, o indivíduo, pelo fato de não ter vínculo de emprego, possui total autonomia financeira. Por essa razão, o risco da atividade recai sobre o trabalhador autônomo. A caracterização dos motoristas de aplicativo como trabalhador autônomo elimina uma série de direitos aplicáveis caso os trabalhadores se enquadrassem como empregados, botando tais trabalhadores numa posição de precariedade e maior vulnerabilidade, principalmente quando se observa os direitos voltados para o trabalhador empregado, como o registro em CTPS, salário-mínimo, horas-extras, décimo terceiro salário, férias, etc. (CASTRO, 2020).

Nas decisões judiciais, empresas como a Uber ressaltam a ideia de que a plataforma serve apenas como mediadora entre o cliente (passageiro) e autônomo (motorista) e, por essa razão, não há de se falar em outro enquadramento senão o de trabalhador autônomo (OHOFUGI, 2019).

Contudo, ao se fazer uma análise da Uber, verifica-se que o motorista deve cumprir uma série de procedimentos obrigatórios antes de adentrar na plataforma. Além da necessidade de credenciamento. Analisando as disposições for-

necidas no sítio eletrônico da Uber, identifica-se os seguintes pré-requisitos necessários: envio de documentações pessoais e foto de perfil e estar com um veículo qualificado para dirigir pela Uber.

Durante o período em que o indivíduo atua como motorista da Uber, o serviço prestado é constantemente acompanhado por mecanismos de vigilância da própria plataforma. Ademais, o sistema de reputação permite que o passageiro, ao final da corrida, avalie o motorista e a qualidade da viagem. Tais características são observadas não só na Uber, mas também nas demais plataformas, que constantemente figuram como reclamantes em ações trabalhistas, e servem como tese argumentativa para descaracterizar o requisito da subordinação. Sobre esse assunto, Ohofugi (2019, p. 40) elenca o seguinte:

A tática sagaz permite que a empresa camufle o elemento da subordinação e ainda realize todo o processo sem custos e promovendo a marca. Posteriormente, a Uber se baseia nas informações coletadas dos clientes para desenvolver seu sistema algorítmico, que determina se o motorista deve ser punido, premiado ou descartado.

Outro ponto levantado pela empresa nas reclamações trabalhistas é a ausência de controle diretivo e gerencial do trabalho exercido pelos motoristas. Essa tese é bastante utilizada pela Uber, ao alegar que o motorista não é obrigado a passar um período de tempo específico exercendo a função de motorista, e que pode se desconectar do aplicativo a qualquer momento.

No entanto, conforme bem analisado por Ohofugi (2019), várias penalidades são impostas ao motorista que se desconectar do aplicativo e não realizar um número mínimo de viagens por um certo período de tempo. O motorista, ao praticar uma das condutas supramencionadas, poderá ter seu acesso temporariamente suspenso e, em alguns casos, ser banido da plataforma.

Fato é que atualmente, no Brasil, os motoristas de aplicativos ainda se encontram numa posição vulnerável e precária. O entendimento de que os motoristas são considerados trabalhadores autônomos ainda é predominante no país. Contudo, como há de ser verificado no tópico seguinte, é possível identificar que os motoristas

preenchem os requisitos configuradores do vínculo de emprego.

## 2. A (IN)EXISTÊNCIA DO VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE MOTORISTA E EMPRESA

Conforme o art. 3º da CLT “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. A doutrina identifica, nesse aspecto, cinco elementos jurídicos que configuram a relação de emprego: pessoa física, pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação.

Inicialmente, não há de se discutir o fato de que os motoristas são pessoas físicas. Em razão disso, resta preenchido o primeiro requisito. Quanto à pessoalidade, as próprias exigências da Uber e das demais plataformas (principalmente quando se observa a necessidade de envio de foto do motorista) demonstram que o trabalhador, quando no exercício de sua função, não pode (e não deve) ser substituído. Portanto, preenchido o segundo requisito.

A onerosidade, por sua vez, também pode ser identificada. Segundo Castro (2020, p. 114) a onerosidade “consiste na contraprestação pelo serviço executado. Por outro lado, o viés subjetivo compreende a expectativa do empregado de auferir recompensa pela atividade exercida”. Fato é que o motorista recebe um percentual fixo para cada corrida, ficando o restante para a empresa. Assim, reputa-se preenchido o terceiro requisito.

Quanto à não eventualidade, importante fazer algumas considerações. Para o Direito do Trabalho, a não eventualidade significa que a atividade exercida pelo trabalhador não pode ser esporádica. No caso dos aplicativos de transporte individual, é possível fazer a seguinte pergunta: a atividade dos motoristas é essencial para garantir lucros para as empresas? Em caso positivo, o requisito da não eventualidade também está preenchido.

O próximo requisito, como visto no tópico anterior, é alvo de diversas divergências, principalmente na esfera juslaboral. Atualmente, a doutrina majoritária entende que a subordinação significa que o trabalhador se encontra numa posição de que aceitou prestar seus serviços em favor da empresa, “que passa a ter o direito de di-



rigir e comandar a referida prestação” (CASTRO, 2020, p. 116). Esse é o conceito de subordinação jurídica.

Tanto as empresas quanto algumas decisões judiciais reconhecem que não há subordinação jurídica entre os motoristas e a empresa, tendo em vista que o motorista, em tese, possui autonomia em suas atividades, e não está sujeito à nenhuma forma de controle gerencial ou fiscalização da empresa.

Leme (2019), ao analisar 137 reclamações trabalhista ajuizadas em 2018, verificou que mais de 90% das sentenças foram desfavoráveis ao reclamante, justamente pela ausência de subordinação. Contudo, é imprescindível que a análise da subordinação seja vista sob a amplitude da sistemática das plataformas, e não sob um entendimento sistêmico do significado do termo.

Como já exemplificado no tópico anterior, é possível identificar a existência do requisito da subordinação na relação entre empresa e motorista. O algoritmo da plataforma da Uber, por exemplo, permite que a empresa controle não só a quantidade e o valor das corridas, mas também a frequência de aceitação e de recusa das corridas e as avaliações do clientes. A partir do momento em que o motorista liga o aplicativo, está sujeito a todas as regras impostas pela empresa, e caso não as siga de forma estrita, poderá sofrer as penalidades impostas.

Como sabido, os motoristas podem recusar um percentual específico de corridas, e devem, durante o mês, realizar um número mínimo de corridas para não serem suspensos ou desligados da plataforma. Ademais, não é permitido que o motorista transporte o cliente de outra forma que não seja a oficialmente exigida pela plataforma, ou seja, não é permitido que o motorista forneça cartão com o telefone pessoal para realizar corridas por fora da plataforma.

Na visão empresarial, tais imposições seriam uma forma de garantir a qualidade na prestação do serviço e uma maior segurança não só dos clientes, mas também dos próprios motoristas. Esse argumento é completamente plausível e não será discutido no presente trabalho. Contudo, essa não seria também uma forma de subordinação?

Para responder a pergunta acima proposta, é importante salientar que a CLT equipara, para

fins de subordinação, os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão por parte do empregador, conforme parágrafo único do art 6º:

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

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Com base no entendimento da CLT acima identificado, diversos estudos apontam a existência da denominada subordinação jurídica por controle algorítmico, considerando que as empresas criadoras das plataformas controlam, gerenciam e fiscalizam a atividade dos motoristas de forma automatizada, no próprio aplicativo. Esse controle e fiscalização pode ser visto a partir de mecanismos que identificam que o motorista está online, que fiscalizam o número de corridas e o ranking de avaliação do motorista.

Caso, por exemplo, o motorista tenha notas muito baixas, a empresa poderá utilizar de seu poder punitivo para desligá-lo da plataforma. Portanto, considerando as características do Direito do Trabalho brasileiro, é possível afirmar que o requisito da subordinação jurídica é preenchido, principalmente quando se observa o intenso controle gerencial exercido pelas empresas, não importando se tal atuação ocorre necessariamente através de meios digitais.

### **3. A RESPONSABILIZAÇÃO DO APLICATIVO FRENTE AOS DIREITOS DO MOTORISTA**

Superados os conceitos propostos nos tópicos anteriores, o presente capítulo fará uma breve análise de quatro decisões judiciais recentes acerca da responsabilização das empresas nas reclamações trabalhistas propostas pelos motoristas. As decisões foram proferidas pelo Tribunal Superior do Trabalho – TST, ao passo que três acórdãos foram favoráveis à empresa e um foi favorável ao reclamante ex-motorista. Importante ressaltar que a decisão favorável ao reclamante

foi proferida em abril de 2022, fazendo com que ressurgisse a discussão acerca do vínculo de emprego entre motorista e empresa.

As três primeiras decisões foram proferidas, respectivamente, nos autos dos seguintes processos: RR 1000123-89.2017.5.02.0038, julgado em 5 de fevereiro de 2020; Ag 1001160-73.2018.5.02.0473, julgado em 4 de agosto de 2021; e AIRR 1001256-86.2021.5.02.0084, julgado em 3 de maio de 2022.

Vejamos a ementa dos julgados:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. Em razão de provável caracterização de ofensa ao art. 3º, da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Destaque-se, de início, que o reexame do caso não demanda o revolvimento de fatos e provas dos autos, isso porque a transcrição do depoimento pessoal do autor no acórdão recorrido contempla elemento fático hábil ao reconhecimento da confissão quanto à autonomia na prestação de serviços. Com efeito, o reclamante admite expressamente a possibilidade de ficar “off line”, sem delimitação de tempo, circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços em exame, que só ocorre em ambiente virtual. Tal fato traduz, na prática, a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. Tal auto-determinação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo. Não bastasse a confissão do reclamante quanto à autonomia para o desempenho de suas atividades, é fato incontroverso nos autos que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços. Dentre os termos e condições relacionados aos referidos serviços, está a reserva ao motorista do

equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário, conforme consignado pelo e. TRT. O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 10001238920175020038, Relator: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 05/02/2020, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/02/2020)

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA DE APLICATIVO. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Conforme já exposto na decisão agravada, os elementos constantes dos autos revelam a inexistência do vínculo empregatício, tendo em vista a autonomia no desempenho das atividades do autor, a descaracterizar a subordinação[...]. (TST - Ag: 10011607320185020473, Relator: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 04/08/2021, 5ª Turma, Data de Publicação: 20/08/2021)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE - RITO SUMARÍSSIMO - VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE MOTORISTA E PLATAFORMAS TECNOLÓGICAS OU APLICATIVOS CAPTADORES DE CLIENTES (99 TECNOLOGIA LTDA.) - IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA - RECURSO DESPROVIDO. 1. Avulta a transcendência jurídica da causa ( CLT, art. 896-A, § 1º, IV), na medida em que o pleito de reconhecimento do vínculo de emprego envolvendo os recentes modelos de contratação firmados entre motoristas de aplicativo e empresas provedoras de plataformas de tecnologia por eles utilizadas ainda é nova no âmbito desta Corte, demandando a interpretação da legislação trabalhista em torno da questão. 2. Ademais, deixa-se de aplicar o óbice previsto na Súmula 126 desta Corte, uma vez que os atuais modelos de contratação firmados entre as empresas detentoras da plataforma de tecnologia (no caso, a 99 Tecnologia Ltda.) e os motoristas que delas se utilizam são de conhecimento público e notório (art. 374, I, do CPC) e consona com o quadro fático delineado pelo Regional. 3. 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. 4. Nesse contexto, analisando, à luz dos arts. 2º e 3º da CLT, a relação existente entre a 99 Tecnologia Ltda. e os motoristas que se utilizam desse aplicativo para obterem clientes dos seus serviços de transporte, tem-se que: a) quanto à habitualidade, inexistente a obrigação de uma frequência predeterminada ou mínima de labor pelo motorista para o uso do aplicativo, estando a cargo do profissional definir os dias e a constância em que irá trabalhar; b) quanto à subordinação jurídica, a par da ampla autonomia do motorista em escolher os dias, horários e forma de labor, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela Reclamada ou sanções decorrentes de suas escolhas, a necessidade de observância de cláusulas contratuais (valores a serem cobrados, código de conduta, instruções de comportamento, avaliação do motorista pelos clientes), com as correspondentes sanções no caso de descumprimento (para que se preserve a confiabilidade e a manutenção do aplicativo no mercado concorrencial), não significa que haja ingerência no modo de trabalho prestado pelo motorista, reforçando a convicção quanto ao trabalho autônomo a inclusão da categoria de motorista de aplicativo independente, como o motorista da 99 Tecnologia Ltda., no rol de atividades permitidas para inscrição como Microempreendedor Individual-MEI, nos termos da Resolução 148/2019 do Comitê Gestor do Simples Nacional; c) quanto à remuneração, o caráter autônomo da prestação de serviços se caracteriza por arcar, o motorista, com os custos da prestação do serviço (manutenção do carro, combustível, IPVA), caber a ele a responsabilidade por eventuais sinistros, multas, atos ilícitos ocorridos, dentre outros (ainda que a empresa provedora da plataforma possa a vir a ser responsabilizada solidariamente em alguns casos), além de os percentuais fixados pela 99 Tecnologia Ltda., de cota parte do motorista, entre 75% e 80% do preço pago pelo usuário, serem superiores ao que este Tribunal vem admitindo como suficientes a caracteri-

zar a relação de parceria entre os envolvidos, como no caso de plataformas semelhantes (ex: Uber). 5. Já quanto à alegada subordinação estrutural, não cabe ao Poder Judiciário ampliar conceitos jurídicos a fim de reconhecer o vínculo empregatício de profissionais que atuam em novas formas de trabalho, emergentes da dinâmica do mercado concorrencial atual e, principalmente, de desenvolvimentos tecnológicos, nas situações em que não se constata nenhuma fraude, como é o caso das empresas provedoras de aplicativos de tecnologia, que têm como finalidade conectar quem necessita da condução com o motorista credenciado, sendo o serviço prestado de motorista, em si, competência do profissional e apenas uma consequência inerente ao que propõe o dispositivo. 6. Assim sendo, não merece reforma o acórdão regional que não reconheceu o vínculo de emprego pleiteado na presente reclamação, ao fundamento de ausência de subordinação jurídica entre o motorista e a empresa provedora do aplicativo. Agravo de instrumento desprovido. (TST - AIRR: 10012568620215020084, Relator: Ives Gandra Da Silva Martins Filho, Data de Julgamento: 03/05/2022, 4ª Turma, Data de Publicação: 06/05/2022)

Da análise das ementas e do inteiro teor dos julgados acima, verifica-se que, apesar de proferidos em anos diferentes, todos seguem o mesmo raciocínio: a ausência de subordinação, fato que impede o reconhecimento do vínculo de emprego. Verifica-se que o Tribunal Superior do Trabalho teve um entendimento restrito do conceito de subordinação, não reconhecendo o controle por algoritmos como uma forma de subordinação jurídica e, conseqüentemente, compreendendo que não há vínculo empregatício entre o motorista do aplicativo e a empresa.

Entendimentos idênticos são facilmente encontrados não só no âmbito do TST, mas também nos Tribunais Regionais do Trabalho. Contudo, as decisões identificam que a legislação pátria é omissa quanto à regulamentação das relações de trabalho surgidas com a evolução tecnológica, como é o caso do trabalho exercido pelos motoristas de aplicativo. Tão omissão estatal é visivelmente prejudicial não só para os trabalhadores, mas também para toda a esfera juslaboral.

De forma oposta, uma recente decisão do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu o vínculo empregatício entre o motorista e a empresa Uber. O acórdão proferido nos autos do Recurso

de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066 julgado em 6 de abril de 2022 foi muito comentada pelos estudiosos juslaborais, pois trata-se de um precedente inédito no TST, principalmente quando se observa que a decisão favorável ao motorista se deu por maioria dos votos. Veja-se uma parte do julgado:

(...) Por fim, a subordinação jurídica foi efetivamente demonstrada, destacando-se as seguintes premissas que se extraem do acórdão regional, incompatíveis com a suposta autonomia do trabalhador na execução do trabalho: 1) a Reclamada organizava unilateralmente as chamadas dos seus clientes/passageiros e indicava o motorista para prestar o serviço; 2) a empresa exigia a permanência do Reclamante conectado à plataforma digital para prestar os serviços, sob risco de descredenciamento da plataforma digital (perda do trabalho); 3) a empresa avaliava continuamente a performance dos motoristas, por meio de um controle telemático e pulverizado da qualidade dos serviços, a partir da tecnologia da plataforma digital e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros ao trabalhador. Tal sistemática servia, inclusive, de parâmetro para o descredenciamento do motorista em face da plataforma digital - perda do trabalho -, caso o obreiro não alcançasse uma média mínima; 4) a prestação de serviços se desenvolvia diariamente, durante o período da relação de trabalho - ou, pelo menos, com significativa intensidade durante os dias das semanas -, com minucioso e telemático controle da Reclamada sobre o trabalho e relativamente à estrita observância de suas diretrizes organizacionais pelo trabalhador, tudo efetivado, aliás, com muita eficiência, por intermédio da plataforma digital (meio telemático) e mediante a ativa e intensa, embora difusa, participação dos seus clientes/passageiros. Saliente-se ser fato notório (art. 337, I, do CPC/15) que a Reclamada é quem estabelece unilateralmente os parâmetros mais essenciais da forma de prestação dos serviços e da dinâmica de funcionamento da atividade econômica, como, por exemplo, a definição do preço da corrida e do quilômetro rodado no âmbito de sua plataforma digital. Desse quadro, se percebe a configuração da subordinação jurídica nas diversas dimensões: a) clássica, em face da existência de incessantes ordens diretas da Reclamada promovidas por meios remotos e digitais (art. 6º, parágrafo primeiro, da CLT), demonstrando a existência da assimetria poder de direção/subordinação e, ainda, os aspectos diretivo, regulamentar, fiscalizatório

e disciplinar do poder empregatício; b) objetiva, tendo em vista o trabalho executado estritamente alinhado aos objetivos empresariais; c) estrutural, mediante a inteira inserção do profissional contratado na organização da atividade econômica desempenhada pela Reclamada, em sua dinâmica de funcionamento e na cultura jurídica e organizacional nela preponderante; d) por fim, a subordinação algorítmica, que consiste naquela efetivada por intermédio de aferições, acompanhamentos, comandos, diretrizes e avaliações concretizadas pelo computador empresarial, no denominado algoritmo digital típico de tais empresas da Tecnologia 4.0. (TST - RR: 1003530220175010066, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 06/04/2022, 3ª Turma, Data de Publicação: 11/04/2022)

Da leitura do trecho acima, verifica-se que a 3ª Turma do TST delimitou as razões pelas quais a subordinação estaria presente na relação entre o motorista e a empresa Uber. Dentre elas, o controle gerencial a partir das tecnologias da plataforma digital utilizada pelo motorista demonstraram que, de fato, a empresa conseguia controlar, fiscalizar e gerenciar a atividade exercida. A decisão acima é de grande valia para os motoristas e, considerando que foi proferida em última instância na seara Processual Trabalhista, servirá de escopo para outras reclamações trabalhistas que versem sobre o mesmo assunto.

Fato é que a precarização do trabalho exercido pelos motoristas de aplicativo, bem como a falta de regulamentação legal de atividades semelhantes traz consequências negativas ao próprio trabalhador e à confiabilidade da Justiça Trabalhista. Portanto, o surgimento de leis trabalhistas que disciplinem atividades semelhantes, bem como o reconhecimento do vínculo empregatício com base na existência da subordinação algorítmica é um grande passo para a garantia dos direitos constitucionais de uma categoria tão presente na sociedade.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento do presente trabalho possibilitou compreender a problemática envolvendo a caracterização do vínculo empregatício dos motoristas de aplicativo. De fato, a legislação pátria carece de iniciativa para regulamentar uma atividade consideravelmente importante

no país, o que causa graves prejuízos à garantia de condições de trabalho mínimas para essa categoria e, de certa forma, viola os direitos constitucionais atribuídos aos trabalhadores.

Após a análise geral dos requisitos que configuram o vínculo de emprego, verificou-se que a discussão doutrinária e jurisprudencial repousa na existência de subordinação jurídica entre o motorista e a empresa. Parte da doutrina compreende que não há subordinação, visto que o trabalhador não é controlado pela empresa, ao passo que os mecanismos de fiscalização das corridas existentes na plataforma seriam criados para proporcionar qualidade na prestação dos serviços.

Verificou-se que desde 2020 o Tribunal Superior do Trabalho vem sendo inequívoco em não reconhecer o vínculo empregatício, justamente pela falta de subordinação. Contudo, a mais recente decisão proferida pelo Tribunal poderá modificar o entendimento consolidado e finalmente proporcionar a garantia dos direitos mínimos dessa categoria de trabalhadores.

## REFERÊNCIAS

1. BRASIL. Deceto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em 09 nov. 2022.
2. CASTRO, Viviane Vidigal de. **As ilusões da uberização: um estudo à luz da experiência de motoristas uber**. Campinas, SP. 2020.
3. FILHO, Vinício dos Santos. **A (im)possibilidade do reconhecimento de vínculo empregatício entre o aplicativo uber e os motoristas**. 2022. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/25694/1/TCC%20oficial%20VINCIO%2020%20%281%29.pdf>. Acesso em 09 nov. 2022.
4. LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber** / Ana Carolina Reis Paes Leme. — São Paulo: LTr, 2019.
5. OHOFUGI, Nathália Guimarães. **O discurso por trás da autonomia do motorista de Uber: o reconhecimento do vínculo empregatício na era da economia compartilhada**. 2019. Disponível em: [https://bdm.unb.br/bitstream/10483/23531/1/2019\\_NathaliaGuimaraesOhofugi\\_tcc.pdf](https://bdm.unb.br/bitstream/10483/23531/1/2019_NathaliaGuimaraesOhofugi_tcc.pdf). Acesso em 08 nov. 2022.
6. Tribunal Superior do Trabalho - TST. **Recurso de Revista: RR 100123-89.2017.5.02.0038**. Relator: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 05/02/2020, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/02/2020.
7. Tribunal Superior do Trabalho - TST. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista: AIRR 1001256-86.2021.5.02.0084**. Relator: Ives Gandra Da Silva Martins Filho, Data de Julgamento: 03/05/2022, 4ª Turma, Data de Publicação: 06/05/2022
8. Tribunal Superior do Trabalho - TST. **Agravo de Instrumento: Ag 1001160-73.2018.5.02.0473**. Relator: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 04/08/2021, 5ª Turma, Data de Publicação: 20/08/2021.
9. Tribunal Superior do Trabalho - TST. **Recurso de Revista: RR 100353-02.2017.5.01.0066**. Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 06/04/2022, 3ª Turma, Data de Publicação: 11/04/2022.

# BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE O DIREITO DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO E A VEDAÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL

WADLER FERREIRA<sup>1</sup>

## RESUMO

Nos desdobramentos da 4ª fase da revolução industrial, conhecida como “revolução 4.0”, que inova o mundo contemporâneo através da transformação tecnológica e digital, as formas de trabalho também sofreram modificação, mas os Direitos trabalhistas regrediram. O legislador, ao tentar acompanhar esta modernidade, flexibilizou e desregulamentou as leis trabalhistas, levando ao extremo a liberdade dos contratantes e retomando os antigos ideais do liberalismo clássico, porém esqueceu que ao proceder dessa maneira violou os princípios do Estado Constitucional Social, causando retrocesso na área social. Assim, o objetivo deste trabalho é demonstrar que as recentes alterações legislativas brasileiras violam os Direitos mais básicos dos cidadãos e trazem de volta os antigos perigos do liberalismo exacerbado, hoje chamado de neoliberalismo, o que resta evidenciado pela simples análise da história mundial e pelos atuais problemas já enfrentados quando da aplicação das leis neoliberais. Para tanto, como método metodológico, utilizou-se a revisão da legislação e da literatura sobre o assunto.

**Palavras-Chave:** Trabalho Contemporâneo. Direito do Trabalho. Estado Constitucional Social. Vedação do Retrocesso Social.

## ABSTRACT

In the unfolding of the 4th stage of the industrial revolution, known as “revolution 4.0”, which innovates the contemporary world through technological and digital transformation, the forms of work also underwent modification, but labor rights regressed. The legislator, in trying to keep up with this modernity, made labor laws more flexible and deregulated, taking to the extreme the freedom of contractors and resuming the old ideals of classical liberalism, but forgot that by proceeding in this way, it violated the principles of the Social Constitutional State, causing a setback in the social area. Thus, the objective of this work is to demonstrate that the recent Brazilian legislative changes violate the most basic rights of citizens and bring back the old dangers of exacerbated liberalism, today called neoliberalism, which remains evidenced by the simple analysis of world history and current events. problems already faced when applying neoliberal laws. Therefore, as a methodological method, a review of legislation and literature on the subject was carried out.

**Keywords:** Contemporary Work. Labor Law. Social Constitutional State. Prohibition of Social Regression.

<sup>1</sup> Mestrando em Direitos Humanos na UNIFIEO-Osasco/SP. Pós-Graduado *Lato Sensu* em Direitos Sociais pela USP e em Poder Judiciário pela FGV. Juiz do Trabalho no TRT da 14ª Região. Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8720774155826329>, e-mail: [wadler.ferreira@trt14.jus.br](mailto:wadler.ferreira@trt14.jus.br).

**Sumário** – 1 - Introdução – 2 Neoliberalismo e Vedação do Retrocesso Social – 3 - Considerações Finais – Referências.

**Summary** – 1 - Introduction – 2 Neoliberalism and the Prohibition of Social Regression – 3 - Final Considerations – References.

## 1. INTRODUÇÃO

O trabalho é um Direito Fundamental do cidadão, apresentando-se assim em diversas convenções internacionais e na legislação brasileira, ganhando destaque seu papel relevante na Constituição Federal de 1988 a qual, desde o início, traça os ideais de igualdade, bem-estar, dignidade da pessoa humana, valores sociais do trabalho e coloca como objetivos fundamentais do país a construção de uma sociedade justa e solidária, com a erradicação da pobreza, da marginalização e redução das desigualdades sociais.

A revolução industrial ocorrida em meados do século XVIII, que foi mecânica inicialmente, hoje é uma revolução essencialmente digital e tecnológica, denominada de “4.0”, e que se traduz pelo uso de inteligência artificial, neurotecnologia, nanotecnologia, sistemas ciber físicos e internet.

Na retaguarda dessa tecnologia tem-se, obviamente, relações de trabalho, que necessitam ser regulamentadas pelo Direito, para acompanhar a nova revolução, que muda as maneiras de trabalhar, impactando toda a população, não apenas no Brasil, mas em nível mundial, considerando que a tecnologia não tem fronteiras físicas.

As alterações legislativas, para se adequar à realidade tecnológica industrial, comercial e social foram embasadas nas teorias do neoliberalismo, e se preocuparam apenas em minimizar a intervenção e interferências estatais e aumentar o poder de negociação entre empregadores e empregados, além de encorajar as hipóteses de trabalho sem relação de emprego, informais e com autonomia do trabalhador, por meio de teletrabalho, pela realização de tarefas através de plataformas *online* ou pela execução de trabalho tradicionais, mas que são solicitados por aplicativos gerenciados por empresas. (OITAVEN; CARRELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 12).

Ocorre que tais alterações legais são frontalmente violadoras dos princípios constitucionais,

ao causarem, efetivamente, apenas a degradação e a precarização das relações de trabalho, causando prejuízo aos trabalhadores.

Além disso, não apenas o Brasil, mas o mundo já passou por circunstâncias semelhantes ao longo da história, quando até mesmo países extremamente liberais entenderam que deixar as relações de trabalho desregulamentadas e não interferir nelas apenas causa a exploração indevida do trabalho humano, que se resume a trabalhar mais ou de forma menos segura por um pagamento indigno ou menor, além de causar desemprego.

Portanto, o objetivo deste estudo é demonstrar as mazelas atuais das recentes alterações neoliberais legislativas no Direito do Trabalho brasileiro, e como aquelas alterações estão em desacordo com os preceitos do Estado Constitucional Social causando retrocesso social.

O assunto será tratado por meio do exame e pesquisa da legislação e revisão da literatura.

## 2. NEOLIBERALISMO E VEDAÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL

Segundo Pena (c2022), o neoliberalismo “é uma doutrina socioeconômica que retoma os antigos ideais do liberalismo clássico ao preconizar a mínima intervenção do Estado na economia, através da sua retirada do mercado”, que acabaria por se autorregulamentar.

No entanto, as características do neoliberalismo são provenientes do surgimento do Estado Liberal, com seu liberalismo clássico dos séculos XVII e XVIII, em que a preocupação maior era proteger o cidadão contra a interferência estatal, de forma que o Estado deveria ser inerte e omissivo, preocupando-se com o mínimo possível, não se envolvendo em assuntos privados dos seus cidadãos ou intervindo na economia.

Este tipo de planejamento estatal ganhou novamente força na ordem mundial, sobretudo na década de 1970, por conta de crises econômicas, como a primeira crise do petróleo de 1973, que levaram à estagnação econômica dos países capitalistas, a elevação da inflação e ao desemprego, causando longa deterioração da economia. (STOFFAËS, 1991, p. 64-65 apud BEDIN; NIELSSON, 2011, p. 55)

O Brasil também adotou as ideias neoliberais, principalmente a partir da década de 1990, com

sucessivas privatizações de empresas estatais, que acabaram por trazer o ideal liberal para o campo social, incluindo a seara trabalhista, e colocando em posição de primazia as ideias monetaristas.

Aquelas ideias monetaristas, segundo Nunes (1995, p. 42) tinham por finalidade o combate a inflação e reanimação da atividade econômica por meio da “redução da intervenção estatal, da liberação da economia e da destruição dos monopólios sindicais”, para que ocorresse um aumento do lucro e da competitividade das empresas, ainda que estas medidas resultassem em redução de vagas de emprego e do valor dos salários.

Diante destas premissas liberais, ainda que sumariamente expostas, as alterações legislativas laborais no Brasil seguiram a mesma ordem, por meio de mudanças conhecidas como flexibilização e desregulamentação dos direitos trabalhistas<sup>1</sup>, que de uma forma ou de outra, prejudicaram os trabalhadores.

Alguns exemplos:

O intervalo intrajornada que era realizado, regra geral, uma única vez durante o labor diário e com caráter salarial em caso de não concessão ou concessão parcial, na quantia mínima de uma hora para jornadas acima de 6 horas, foi transformado em indenizatório (sem repercussão nas demais verbas laborais), e admite fracionamento para o caso de trabalhadores rodoviários e de transporte coletivo de passageiros. (art. 71 da CLT alterado pela Lei n. 13.467/2017).

O repouso semanal que ocorria a cada 7 dias, sem exceção, agora pode ser concedido em período de tempo superior para os motoristas de viagens de longa duração e até mesmo fracionado em 2 períodos (art. 235-D da CLT alterado pela Lei n. 13.103/2015).

O fim do computo na jornada de trabalho do deslocamento do empregado para os locais de trabalho de difícil acesso ou não servidos por transporte público (horas *in itinere*) (art. 58, § 2º, da CLT alterado pela Lei n. 13.467/2017).

A determinação para que a Justiça do trabalho venha a intervir de forma mínima nas ne-

gociações coletivas (art. 8º § 3º, da CLT), com a inclusão legal de um rol de Direitos Trabalhistas, nos quais a negociação coletiva prevalecerá sobre a Lei (art. 611-A da CLT incluído pela Lei n. 13.467/2017).

A limitação, até então não existente, do valor dos danos extrapatrimoniais - morais (Título II-A da CLT incluído pela Lei n. 13.467/2017).

Por outro lado, outras alterações legais foram evidentemente realizadas para contrariar o entendimento pacífico do Tribunal Superior do Trabalho (TST), dois exemplos:

A Orientação Judicial 388 da Subseção de Dissídios Individuais I assevera que na jornada de 12 horas trabalhadas por 36 horas de descanso, o empregado que tenha trabalhado na totalidade do período noturno, terá direito ao adicional noturno quanto às horas trabalhadas após às 05 horas da manhã (prorrogação da jornada noturna), e a Súmula 444 dispõe que os feriados trabalhados naquela jornada possuem remuneração dobrada, no entanto, a nova e atual legislação considera embutidos na remuneração os feriados e a prorrogação da jornada noturna, sem acrescê-los na remuneração de forma especial (art. 59-A, § único, da CLT introduzido pela Lei n. 13.467/2017).

A mesma situação ocorreu com a Súmula 437, que define o caráter salarial do intervalo intrajornada, pois a nova lei considerou o intervalo com caráter indenizatório, como anteriormente exposto.

Oportunamente, é salutar registrar, que a supressão de Direitos poderia ser ainda maior, pois o governo federal tentou, no ano de 2021, aprovar a Medida Provisória n. 1.045 que, após modificada e aprovada na Câmara dos Deputados, foi rechaçada no Senado Federal. Aquela medida provisória previa, entre outras coisas, uma nova modalidade de labor sem direito a 13º salário, FGTS e férias; a redução de pagamento de horas extras para algumas categorias profissionais; restrições à fiscalização de trabalho; e, proibição que a Justiça viesse a anular acordos extrajudiciais entre patrões e empregados. (TEMÓTEO, 2021).

Daí que esses singelos exemplos das mudanças legislativas podem desembocar num alarmante caos social como ocorreu em tempos passados.

Bonavides (2001, p. 43 apud GOTTI, 2012, p. 54) expõe:

<sup>1</sup> Enquanto a flexibilização implica na permissão legal para que os ajustes das condições de trabalho ocorram por via autônoma e heterônoma, a desregulamentação consiste na supressão de direitos anteriormente previstos em Lei. (OLIVEIRA, 2010, p. 147)



A liberdade, valor máximo do Estado Liberal, conduziu a graves e irreprimíveis situações de arbítrio. Expunha, no domínio econômico, os fracos à sanha dos poderosos. O triste capítulo da primeira fase da Revolução Industrial, de que foi palco o Ocidente, evidencia, com a liberdade do contrato, a desumana espoliação do trabalho, o doloroso emprego de métodos brutais de exploração econômica, a que nem a servidão medieval se poderia, com justiça, equiparar.

Um exemplo mais prático foi exposto no filme Daens – Um Grito de Justiça (1992), ao retratar trabalhadores belgas ao final do século XIX, durante a primeira Revolução Industrial, vivendo em extrema pobreza e em condições degradantes.

Mais especificamente, o filme retrata a vida do padre e político belga Adolf Daens (1839-1907), que se insurgiu contra os empregadores ao notar que estes não estavam mais contratando homens, preferindo mulheres e crianças, pois pagavam valores menores a estes, aumentando os lucros, ainda que o risco de acidentes aumentasse; são demonstradas jornadas de trabalho de 14 horas diárias com pagamento de salário diário ínfimo; acidentes de trabalho com crianças; ocorrência de assédios moral e sexual; mulheres trabalhando com crianças de colo; empresas organizadas para não contratar pessoas de elevada idade.

Outro exemplo negativo da política de liberalismo, foi a crise do ano de 1929, iniciada nos Estados Unidos da América, mas que ganhou caráter mundial, levando ao desemprego maciço em todo o mundo, com taxas de desemprego que chegaram a média de 20% a 30% nos países europeus e redução do comércio mundial em 1/3, o que obrigou o governo americano a criar uma política pública de intervenção na área econômica e social, com a implementação de direitos trabalhistas, incluindo a fixação de salário mínimo, para solucionar o problema. (HIGA, c2022).

Por tais momentos históricos desastrosos é que se deve ter cuidado quando se reduzem os direitos dos empregados formais (celetistas) e se exaltam a informalidade e a suposta independência dos trabalhadores por meio de aplicativos, quando tais meios apenas causam retrocesso social e ausência de proteção nos direitos laborais.

Nesse sentido, Ludwinski e Dutra (2018, p. 11) concluem que as alterações legislativas atuais, em especial, a reforma trabalhista brasileira de 2017 (Lei n. 13.467/2017), fez com que os trabalhadores

perdessem a proteção que possuíam, causando insegurança jurídica e retrocesso social.

Aliás, um dos estados nacionais, ainda hoje, mais liberais do mundo, os Estados Unidos da América, por exemplo, estudam aplicar regras trabalhistas aos motoristas da empresa de carros por aplicativo Uber, para que sejam considerados “empregados” quando forem “dependentes economicamente”, afirmando ainda o secretário de Trabalho, Marty Walsh, que “as empresas frequentemente classificam erroneamente trabalhadores vulneráveis como terceirizados independentes”. (WIESSNER; BOSE; SHEPARDSON, 2022).

Voltando ao Brasil, a Constituição Federal de 1988 determina expressamente que as atividades econômicas são fundadas “na valorização do trabalho humano” para “assegurar a todos existência digna” (art. 170).

Portanto, ainda que nas relações privadas exista um alto grau de liberdade e não interferência de terceiros ou do Estado, devem os contratantes privados respeitar e seguir as disposições mínimas dos Direitos Fundamentais Sociais.

Assim, os novos meios de trabalho admitidos pela legislação estatal estão em desacordo com os princípios da Constituição Democrática de 1988, que colocam como um dos fundamentos do nosso Estado “os valores sociais do trabalho”, vedando o retrocesso dos Direitos Sociais já implantados e conquistados pelos cidadãos.

Liberati (2013, p. 127) define o que seria a vedação do retrocesso social:

[...] a teoria da proibição do retrocesso, também conhecida pela não reversibilidade dos direitos fundamentais sociais, ou pela impossibilidade de revisão das cláusulas pétreas, impede que o conjunto dos direitos fundamentais descritos na Constituição possa ser modificado (para pior). [...]

De fato, os direitos fundamentais sociais já constitucionalmente assegurados não poderão ser suprimidos por emenda constitucional e, tampouco, por legislação infraconstitucional.

Por sua vez, Sarlet (2004, p. 418-419) preconiza que o princípio da vedação do retrocesso, apesar de não expresso na Constituição Federal, encontra suporte no princípio da dignidade da pessoa humana, segurança jurídica, no princípio da confiança legítima, e máxima efetividade das normas de direitos fundamentais.

Aliás, o princípio da segurança jurídica emprega a ideia de medidas e comportamentos do Poder Público que sejam previsíveis, transparentes, motivados, coerentes, contínuos, estáveis e permanentes (CALMES, 2001, p. 158-159 apud MAFFINI, 2017, n.p.), enquanto o princípio da confiança impõe “limites ao Estado em relação à prerrogativa de alteração de condutas ou modificação de atos produtores de efeitos favoráveis aos seus destinatários [...]”. (COUTO E SILVA, 2004, P. 274 apud MAFFINI, 2017, n.p.).

Na esfera normativa internacional, segundo Bühring (2015, p. 62), existe o Pacto de São José da Costa Rica, ratificado pelo Brasil por meio do Decreto n. 678/1992, que é expresso quanto ao princípio da vedação do retrocesso, ao expor, no seu art. 26, pela “impossibilidade de redução dos direitos sociais amparados na Constituição, garantindo ao cidadão o acúmulo de patrimônio jurídico”.

Por outro lado, a questão da vedação do retrocesso também é trazida com frequência à análise do Poder Judiciário Brasileiro, como se percebe em várias jurisprudências do Supremo Tribunal Federal (STF), utilizando-se como exemplo a decisão proferida na ADIn n. 2096, na qual o Ministro Celso de Mello expôs que:

[...] **a cláusula que proíbe o retrocesso em matéria social traduz, no processo de sua concretização, verdadeira dimensão negativa** pertinente aos direitos sociais, **impedindo, em consequência, que os níveis** de concretização dessas prerrogativas, **uma vez atingidos**, venham a ser reduzidos, degradados ou suprimidos. (grifos, sublinhados e itálicos do autor). (BRASIL, 2020).

Em consonância com essa preocupação o Ministro do TST, Maurício Godinho Delgado, expõe que ao final do século XX, acentuou-se no Brasil a desregulação, a informalização e a desorganização do mercado de trabalho, o que tornou mais “clara a necessidade histórica de um segmento jurídico com as características essenciais do Direito do Trabalho”. Assim, o que para alguns seria uma crise do Direito do Trabalho, na verdade é “essencialmente uma transição para um Direito do Trabalho renovado”. (DELGADO, 2015, p. 104).

Diante destas premissas, ainda que sumariamente expostas, resta evidente que os antigos problemas entre o capital e o trabalho não desapareceram, mas apenas ganharam novas formas,

em razão do significativo avanço tecnológico global, de maneira que é preciso rememorar sobre as mazelas sociolaborais do passado para impedir que ocorram retrocessos nos Direitos Fundamentais Sociais com a violação da dignidade dos trabalhadores.

### 3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se que as mudanças tecnológicas, que influem em toda sociedade, atingem também o trabalho e, por consequência, o Direito do Trabalho contemporâneo, mas que tais mudanças não podem atingir os Direitos Fundamentais Sociais já conquistados pelos trabalhadores, sob pena de ocorrer novamente os problemas sociais vivenciados no passado.

O trabalho, ainda que realizado de forma moderna, por meio de aplicativos virtuais, teletrabalho e outros novos tipos trabalho, não pode ser desregulamentado a ponto de deixar os trabalhadores laborarem de maneira precária e degradante, sob pena de violação dos objetivos e fundamentos da Constituição Brasileira.

Até mesmo países liberais, que tem por ideal supremo não intervir nos contratos privados entre seus cidadãos, como nos contratos de trabalho, pretendem tomar medidas interventivas, pois perceberam que a total desregulamentação causa vulnerabilidade aos trabalhadores.

Portanto, as recentes mudanças legislativas brasileiras são manifestamente prejudiciais aos trabalhadores, causam insegurança jurídica e quebram a confiança jurídica necessária entre o Estado e seus cidadãos, ocasionando grave retrocesso social, que é vedado expressamente pela Constituição Nacional, pelo Pacto de São José da Costa Rica, e encontra jurisprudência em sentido contrário do STF.

### REFERÊNCIAS

1. BONAVIDES, P. **Do Estado liberal ao Estado social**, 7ª ed., São Paulo: Malheiros, 2001, p. 43 apud GOTTI, A. **Direitos Sociais: Fundamentos, Regime Jurídico, Implementação e Aferição de Resultados**, São Paulo: Saraiva, 2012, p. 54. E-book.
2. BRASIL, Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 2096**. (Acórdão de Inteiro Teor). Autor: C.N.T.I., Relator: Ministro Celso de Mello, Brasília, 13 out. 2020. Dis-

- ponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15344798921&ext=.pdf>. Acesso em: 23 out. 2022.
3. BUHRING, M. A., **Direito Social: Proibição de retrocesso e dever de progressão. Direito & Justiça**, Porto Alegre, v. 41, jan.-jun. 2015, p. p. 58-59. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.15448/1984-7718.2015.1.18175>. Acesso em: 27 jul. 2022.
  4. CALMES, S., **Du principe de protection de la confiance légitime en droits allemand, communautaire et français**. [s.l.]: Dalloz, 2001 apud MAFFINI, R. Princípio da proteção da confiança legítima. **Enciclopédia jurídica da PUC-SP**, São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017, n.p. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbetes/120/edicao-1/principio-da-protecao-da-confianca-legitima>. Acesso em: 28 ago. 2022.
  5. COUTO E SILVA, A. O princípio da segurança jurídica (proteção à confiança) no Direito Público brasileiro e o direito da administração pública de anular os seus próprios atos administrativos: o prazo decadencial do art. 54 da lei do processo administrativo da União (Lei nº 9.784/1999). **Revista de direito administrativo**, vol. 237, 2004, p. 274 apud MAFFINI, R., Princípio da proteção da confiança legítima. In: **Enciclopédia jurídica da PUC-SP**. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017, n.p. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbetes/120/edicao-1/principio-da-protecao-da-confianca-legitima>. Acesso em: 28 ago. 2022.
  6. **DAENS - Um Grito de Justiça**. [Filme], Direção: Stijn Coninx. Produção: Dirk Impens. Bélgica: [s.n.]. 1992.
  7. DELGADO, M. G., **Curso de Direito do Trabalho**, 14ªed., São Paulo: LTr, 2015.
  8. HIGA, C. C., **New Deal, Mundo Educação**. Disponível em: <https://mundoeducacao.uol.com.br/historia-america/new-deal.htm>. Acesso em: 02 nov. 2022.
  9. LIBERATI, W. D., **Políticas Públicas no Estado Constitucional**, São Paulo: Atlas, 2013.
  10. LUDWINSKI, R.; DUTRA, L. Z., A Flexibilização das Leis Trabalhistas e o Retrocesso Social, **Revista Eletrônica do Curso de Direito das Faculdades OPET**. Curitiba, ano XI, n. 19, jul-dez/2018. 26p. Disponível em: <https://www.opet.com.br/faculdade/revista-anima/pdf/anima19/anima19-09-A-Flexibilizacao-das-Leis-Trabalhistas-e-o-Retrocesso-Social.pdf>. Acesso em: 08 set. 2022.
  11. NUNES, A. J. A., **O keynesianismo e a contra-revolução monetarista**. Coimbra: Faculdade de Direito Coimbra, 1995. Disponível em: [https://digitalis-dsp.uc.pt/bitstream/10316.2/25989/1/BoletimXXXVIII\\_Artigo2.pdf](https://digitalis-dsp.uc.pt/bitstream/10316.2/25989/1/BoletimXXXVIII_Artigo2.pdf). Acesso em: 13 nov. 2022.
  12. OITAVEN, J. C. C.; CARELLI, R. de L.; CASAGRANDE, C. L., **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**, Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018.
  13. OLIVEIRA, C. D. D. **(O) Direito do Trabalho Contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010.
  14. PENA, R. F. A., "O que é Neoliberalismo?"; **Brasil Escola**. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/o-que-e/geografia/o-que-e-neoliberalismo.htm>. Acesso em 10 de novembro de 2022.
  15. SARLET, I. W., **A Eficácia dos Direitos Fundamentais**, 4ª ed., Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.
  16. STOFFAËS, C. **A crise da economia mundial**. Traduzido por PEREIRA, M. S; FARIA, J., Lisboa: Dom Quixote, 1991 apud BEDIN, G. A.; NIELSON, J. G., A crise dos anos 70 do século 20 e a ruptura da tendência socializante das sociedades capitalistas: algumas observações sobre a ascensão das ideias neoliberais e suas consequências. **Revista Direito e Desenvolvimento**, ano 2, n. 4, jul./dez. 2011. Disponível em: <https://periodicos.unipe.br/index.php/direitoedesenvolvimento/article/view/179/161> . Acesso em: 11 nov. 2022.
  17. TEMÓTEO, A., Em derrota para governo Bolsonaro, Senado rejeita nova reforma trabalhista. **Universo Online**, 01 set. 2021. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2021/09/01/reforma-trabalhista-senado-requip-priore.htm>. Acesso em: 12 nov. 2022.
  18. WIESSNER, D.; BOSE, N.; SHEPARDSON, D., Biden propõe mudança em legislação trabalhista que pode atingir Uber, **Folha de São Paulo**, 11 out. 2022. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2022/10/biden-propoe-mudanca-em-legislacao-trabalhista-que-pode-atingir-uber.shtml>. Acesso em: 12 nov. 2022.

# A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR EM FACE DA AUTOMAÇÃO: UM DIREITO QUE CARECE DE EFETIVIDADE

Wagner Galvão Ribeiro<sup>1</sup>, Patrícia Aparecida Firmino Boti<sup>2</sup>

## RESUMO

O artigo tem como objetivo realizar uma análise crítica da tendência humanizante do direito privado, que influenciou sobretudo nas relações familiares, patrimoniais e contratuais. As relações de trabalho, embora integrem o privado, constituem exceção a essa regra, pois seguem na contramão desse paradigma. A inércia legislativa quanto à implementação do direito fundamental do trabalhador à “proteção em face da automação” (CF, art. 7º, XXVII) exemplifica e comprova a veracidade dessa hipótese, ao menos, no plano das relações entre capital e trabalho.

**Palavras-Chave:** Automação. Avanço Tecnológico. Proteção. Direitos sociais. Direito Fundamental. Efetividade.

## ABSTRACT

This brief study makes a critical analysis of the humanizing tendency of private law, seeking to demonstrate that labor relations go against this paradigm. The legislative inertia regarding the implementation of the fundamental right (of the worker) to “protection against automation” (CF, art. 7, XXVII) proves the veracity of this hypothesis, at least in terms of the relations between capital and labor.

**Keywords:** Automation. Technological Advancement. Protection. Fundamental Right.

## RESUMEN

Este breve estudio hace un análisis crítico de la tendencia humanizadora del derecho privado, tratando de demostrar que las relaciones laborales van en contra de este paradigma. La inercia legislativa en cuanto a la aplicación del derecho fundamental (del trabajador) a la “protección contra la automatización” (CF, art. 7, XXVII) prueba la veracidad de esta hipótesis, al menos en lo que se refiere a las relaciones entre capital y trabajo

**Palabras clave:** Automatización. Avances tecnológicos. Protección. Derecho fundamental

**Sumário:** 1. Introdução – 2. Automação como processo de substituição do trabalho humano – 3. Proteção em face da automação – 4. O grande paradoxo: direito fundamental que carece de efetividade – 5. Considerações finais.

## 1. INTRODUÇÃO

O direito privado, não obstante a sua milenar longevidade desde as eras romano-germânicas, passou, no último século, por uma mudança de paradigma, deixando a tradição individualista e patrimonialista que sempre o caracterizou, para assumir uma tendência humanizante ou, melhor dizendo, centrado na primazia da pessoa humana.

Essa inversão axiológica teria sido provocada pela ascensão da dignidade da pessoa humana como princípio estruturante da ordem jurídica, passando a ser conformador das relações familiares, patrimoniais e contratuais.

Este artigo aborda que, conquanto integrem o direito privado, as relações de trabalho constituem exceção a esse fenômeno e, na verdade, seguem na contramão dessas transformações.

A inércia legislativa quanto à implementação do direito fundamental do trabalhador de “proteção em face da automação” (CF, art. 7º, XXVII) está aí para comprovar a veracidade dessa hipótese, levando à conclusão de que a fundamentação axiológica que determinou o viés humanizante do direito privado em geral não está presente no plano das relações entre capital e trabalho, onde prevalece a ótica econômico-patrimonialista, tendente a absolutizar o mercado, tornando-o em finalidade última de todo o comportamento humano, social e político.

## 2. AUTOMAÇÃO COMO PROCESSO DE SUBSTITUIÇÃO DO TRABALHO HUMANO

O trabalho humano sempre esteve acompanhado do desenvolvimento ou descoberta de novas técnicas que lhe foram sendo acrescentadas. Em épocas mais primitivas descobriu-se a utilidade das ferramentas e da tração animal como facilitadores do processo de produção de alimentos. Tais inovações trouxeram benefícios ao trabalhador diretamente envolvido na atividade laboral, tendo todo o seu esforço mitigado ou facilitado por um instrumento, máquina ou

técnica de trabalho, numa verdadeira relação de simbiose entre estas e o ser humano.

Com o advento da máquina a vapor, houve um substancial aumento nos avanços tecnológicos relacionados ao trabalho, ao ponto em que todo o processo produtivo ou parte dele passou a ser realizado por meios de máquinas. A partir daí a História registra o surgimento de tecnologias mecânicas, eletrônicas e, mais recentemente, as digitais. A inteligência artificial e a robótica integram o estágio atual dessa evolução. Entretanto tais inovações, associadas ao crescimento da população mundial em escala geométrica nos últimos dois séculos, passaram a impactar negativamente a geração de postos de trabalho, em razão da dispensa da força de trabalho humana.

Estamos no âmbito da 4ª Revolução Industrial, marcadamente tecnológica e científica, em oposição à Revolução anterior, mecânica e analógica. Enquanto a anterior foi motivo para emancipação da classe trabalhadora, a atual está criando uma geração de pessoas sem trabalho. E isso fica evidente quando se constata que a tecnologia, especialmente a inteligência artificial e a robótica vêm gradativamente substituindo o ser humano em muitas atividades<sup>1</sup>.

O grande desafio do mundo no presente século é a compatibilização do avanço tecnológico, e a geração (se não de emprego), de trabalho. Daí a inexorável conclusão de que o trabalho humano vem passando por um progressivo, constante e irreversível processo de substituição por sistemas de automação.

Gallino (*apud* José Filho, 2016) define a automação como sendo

as situações em que, especialmente na indústria, mas não somente ela, o trabalho humano é substituído, sob o aspecto físico ou intelectual, por máquinas ou servossistemas – mecânicos, hidráulicos, pneumáticos, elétricos e eletrônicos – aptos a de-

<sup>1</sup> Conforme Cavalcante e Gozzo (2019, p.1) “os avanços ocorridos especialmente depois das duas Guerras Mundiais, na área da biotecnologia e da robótica, têm roubado a cena narrativa científica contemporânea. Vive-se atualmente em um mundo em que, de forma gradual e constante, a técnica, a inteligência artificial, transvestida especialmente em agentes artificiais inteligentes, os robôs, enfim, uma vida artificial, vai ganhando espaço e convivendo com seres biológicos, titulares de uma até então única forma de vida possível, isto é, a natural/biológica”.

envolver automaticamente sequências de operações mais ou menos longas e complexas, sob o controle de aparelhos elétricos ou eletrônicos, de natureza e complexidade variada.

De modo mais sintético, a automação pode ser entendida como um conjunto de técnicas que objetivam tornar o processo produtivo mais eficiente, seguro e econômico, eliminando ou diminuindo consideravelmente a interveniência da ação humana, seja no aspecto físico ou intelectual<sup>2</sup>. Assim, o que caracteriza a automação é substituição da atividade (manual ou intelectual) humana no processo produtivo, pelas inovações tecnológicas<sup>3</sup>.

### 3. O GRANDE PARADOXO: PROTEÇÃO EM FACE DA AUTOMAÇÃO, O DIREITO FUNDAMENTAL QUE CARECE DE EFETIVIDADE

O balanço histórico da automação e tecnologia acumuladas ao longo dos séculos é positivo, pois trouxeram significativas melhorias para a humanidade. Portanto, não se pretende aqui execrar todo o progresso obtido desse acúmulo de conhecimento.

Contudo, cabe considerar que cada ciclo evolutivo que se completa exige que o ser humano se adapte e depois o incorpore como elemento inerente a sua existência. A adaptação decorre do efeito deletério imediato que a automação traz, a saber, a disponibilidade de mão-de-obra, o que exige que o ser humano crie formas de conviver com a inovação<sup>4</sup>. A assimilação ou incorporação ocorre quando a vida humana já não pode ser dissociada da tecnologia. Ocorre que esse pro-

cesso substituição, adaptação e assimilação que, a longo prazo traz benefícios a humanidade, é lento e doloroso para aqueles que estão diretamente envolvidos com esse processo e que, em geral, encontram-se na base da pirâmide social.

No contexto pátrio, a Constituição Federal assestou como direito do trabalhador a “proteção em face da automação, na forma da lei”, conforme previsto no inciso XXVII, do art. 7º, inserido no Título II (“Dos Direitos e Garantias Fundamentais”). Esse direito fundamental tem por conteúdo a ampla proteção em face dos efeitos nocivos da automação, seja no aspecto da redução dos postos de trabalho, seja no aspecto da saúde e segurança do trabalhador. Encontra respaldo no sistema de proteção do trabalhador presente na Carta Magna, encabeçado pelo princípio da dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, III<sup>5</sup>) e da valorização social do Trabalho (CF, art. 1º, IV, segunda figura).

Importante lembrar que os direitos fundamentais são prerrogativas individuais e coletivas indissociáveis da dignidade da pessoa humana, positivadas na constituição, sendo inalienáveis, imprescritíveis, irrenunciáveis e universais. São tidos como possuidores de dupla dimensão. Uma subjetiva, assim entendida porque atribuem posições de jurídicas de vantagem aos seus titulares. E outra objetiva, pois traduzem valores consagrados na ordem jurídica, os quais devem nortear a atividade hermenêutica, em que o aplicador deve interpretá-los e aplicá-los de modo a conceder-lhes a máxima eficácia e aplicabilidade imediata<sup>6</sup>.

<sup>2</sup> O Projeto de Lei 1.091/2019 que pretende regulamentar a proteção do trabalhador em face da automação, no seu artigo 1º, §1º dispõe: “Para os efeitos desta lei, considera-se automação o método pelo qual se utilizem quaisquer equipamentos, mecanismos, processos ou tecnologias para realização de trabalho, ou para seu controle, com reduzida ou nenhuma interferência humana”.

<sup>3</sup> Para o contexto deste trabalho, a automação deve ser entendida de modo amplo para abranger não somente por instrumentos mecânicos, mas também a própria tecnologias advindas da evolução digital e da robótica.

<sup>4</sup> Outro efeito deletério que tem sido apontado são os riscos à saúde e segurança do trabalhador, os quais, contudo não serão objeto de abordagem neste trabalho, que se restringe a abordar os impactos sobre a disponibilidade de mão de obra.

<sup>5</sup> A dignidade é o conjunto de atributos físico-psíquico-morais indissociáveis da pessoa, que a fazem ser merecedora de consideração e respeito com tal. Daí porque qualquer ato, qualquer tratamento que desconsidere essa condição (*status personae*), atenta contra a sua dignidade, pois equipara a pessoa à coisa, reduzindo-a para *status res*, situação que denominada coisificação da pessoa. Reportando-se a Dworkin, Sarlet (2007, p. 22) pontua que o ser humano jamais poderá ser tratada como objeto ou instrumento para realização de interesses alheios. Lembra ainda a lição kantiana de que o homem é um fim em si mesmo, não podendo se sujeitar ao uso arbitrário de outra vontade. É um critério minimalista de aferição da violação da dignidade humana caracterizado pela simples intenção de instrumentalizar ou coisificar o outro.

<sup>6</sup> 12 No caso brasileiro, a Constituição de 1988 estabelece que “As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata” (art. 5º, § 1º).

Vale observar, contudo, que a preocupação com os efeitos nocivos dos avanços tecnológicos e com a necessidade de imposição de limites em face de possíveis abusos não é exclusividade do direito do trabalho. Os avanços tecnológicos podem causar efeitos danosos ao meio ambiente, a exemplo da poluição do ar e da água, da eliminação de resíduos tóxicos, do esgotamento de recursos não renováveis, da perturbação ambiental etc. As relações sociais, intermediadas pelas inovações tecnológicas na área digital, têm sido campo de alta incidência do aspecto invasivo dessas tecnologias, o que implica em violação aos direitos da imagem, intimidade, privacidade e outros bens jurídicos constitucionalmente tutelados (CF, art. 5º, X).

No plano do direito civil, do consumidor e ambiental há também discussão em torno dos limites do uso da tecnologia e suas repercussões na esfera da intimidade e do meio ambiente. Nesses âmbitos existe intensa atividade científica voltada a apontar soluções e possíveis limites para o uso da tecnologia, inclusive legislação tendente a estabelecer limitações ao uso da tecnologia<sup>7</sup>. Portanto, é consenso, ao menos nesses planos, a necessidade do estabelecimento de limites do uso da tecnologia e suas repercussões na esfera da intimidade e do meio ambiente, situações em que a diretriz humanizante do postulado da dignidade da pessoa humana tem sido invocada como valor fundamental e insuperável.

Essa inversão de paradigma resultou das mutações ocorridas no direito privado nas últimas décadas, que se tornou obsoleto frente à evolução constitucional fundada na ascensão da dignidade da pessoa humana como princípio estruturante da ordem jurídica, e à necessidade de atualização do Estado Liberal em face da ideologia social. Isso trouxe modificações nas concepções funcional de família, propriedade e contrato. A família recuperou a função que, por certo, esteve nas suas origens mais remotas: a de grupo unido por desejos e laços afetivos, em comunhão de vida. No plano

<sup>7</sup> Aponta-se, como exemplo, a Lei 13.709 de 14/08/2018 que dispõe sobre a proteção de Dados pessoais, objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural.

da propriedade, o exercício desse direito deve levar em conta a sua utilidade não somente o interesse individual mas também da sociedade mas também a proteção do meio ambiente. Afinal a função social é incompatível com qualquer uso nocivo do bem. Por fim, no plano das relações contratuais a re-personalização colocou em evidência o princípio da equivalência material das prestações, preservando o justo equilíbrio contratual.<sup>8</sup>

A respeito desse importante processo de transformação do direito privado Lôbo (1999, p. 108) conclui

O conteúdo conceptual, a natureza, as finalidades dos institutos básicos do direito civil, nomeadamente a família, a propriedade e o contrato, não são mais os mesmos que vieram do individualismo jurídico e da ideologia liberal oitocentista, cujos traços marcantes persistem na legislação civil. As funções do Código esmaeceram-se, tornando-o obstáculo à compreensão do direito civil atual e de seu real destinatário; sai de cena o indivíduo proprietário para revelar, em todas suas vicissitudes, a pessoa humana. Despontam a afetividade, como valor essencial da família; a função social, como conteúdo e não penas como limite, da propriedade, nas dimensões variadas; o princípio da equivalência material e a tutela do contratante mais fraco, no contrato.

Não obstante o *status* pelo qual a proteção do trabalhador em face da automação foi reconhecida no texto constitucional, é fato que se se trata de direito não regulamentado, a despeito de passados quase de 33 anos desde a sua posi-

<sup>8</sup> No plano da ciência, diversas teorias buscaram explicar ou mesmo fundamentar esse fenômeno, a exemplo da chamada constitucionalização do direito privado, da publicização do direito privado, da eficácia horizontal dos direitos fundamentais e outras. Ao lado disso, a hermenêutica constitucional passou a se assentar sob a premissa de que a Constituição é um catálogo de direitos fundamentais, do qual se extraem princípios e regras sujeitos a interpretação e aplicação, mediante métodos hermenêuticos específicos – tais como, concretização constitucional, abertura constitucional, ponderação e outros – cuja característica principal seria a aproximação entre direito e moral. Dentro desse contexto, toda interpretação e aplicação do direito privado somente é válida à luz e com conformação com a Constituição.

tivação. E cabe aqui pontuar duas hipóteses que, ao nosso ver, explicam essa letargia legislativa.

A primeira seria a persistência da concepção de que os direitos sociais – categoria em que se insere a “proteção em face da automação” – não são fundamentais, pois se trata de categoria distinta dos direitos civis e políticos.

Schwarz (2016, p. 7) observa que tal concepção acaba fragilizando a sua proteção, “pois não contam com mecanismos de proteção e com garantias similares àqueles que dizem respeito aos direitos civis e políticos”. E tal fragilidade fica agravada pelo fato de que seriam direitos de livre configuração legislativa, submetidos à discricionariedade dos poderes, sem possibilidade de ser judicializados, no caso de violação por partes dos poderes políticos.

A segunda razão para essa inércia legislativa, ao nosso ver, tem fundamento ideológico. É que qualquer discussão sobre a regulamentação do direito de proteção do trabalhador em face da automação e dos avanços tecnológicos gera um debate polarizado e com viés ideológico. Essa resistência funda-se no discurso de que a automação traz grandes benefícios à humanidade, tirando muitos da situação de miséria, de modo que o estabelecimento de qualquer tipo de regulamentação viria de encontro com o direito fundamental à liberdade de iniciativa e ao livre comércio.

O equívoco desse raciocínio de resistência, é que a proteção do trabalhador em face da automação também está, como assinalado acima, assentado na Constituição Federal com *status* de direito fundamental (CF, art. 7º, XXVII)<sup>9</sup>. Assim, longe de se tratar de uma questão ideológica, é uma questão jurídica. Por outras palavras, tratando-se de um direito fundamental, há uma vinculação do Estado e de toda a sociedade em torno de sua efetivação.

Afinal, conforme preleciona Schwarz (2016, p. 12) o Estado Democrático de Direito se fundamenta sobretudo sobre dois alicerces: de um lado na proteção dos cidadãos dos abusos do poder político; e de outro, na persecução da justiça social, por meio da intervenção nos domínios econômicos e social. Os direitos fundamen-

tais, por assim dizer, constituem a razão de ser do Estado Democrático de Direito, ou seja, são o que, de fato, revelam que medida este se justifica ou se legitima.

Com efeito, como já dito, não se pode negar o progresso da humanidade em razão do avanço tecnológico (nele incluída a automação nas relações de trabalho). Também não se ignora que a automatização tecnológica do processo produtivo constitui manifestação de um direito fundamental reconhecido, qual seja, o da livre iniciativa (CF, art. 1º, IV, segunda figura e art. 170).

Contudo, também não se pode negar que cada ciclo tecnológico completado gera uma ruptura que não é assimilada de imediato por aqueles que estão diretamente envolvidos no processo produtivo, isto é, os trabalhadores.

Mas tais conclusões, totalmente válidas no plano teórico, não resolvem o problema da eficácia desse direito, pois o discurso anti-regulamentação da automação no plano das relações laborais tem prevalecido e o resultado é a inércia legislativa que perdura 33 anos. Vale registrar que há um projeto de lei formulado pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), o qual foi aperfeiçoado e apresentado pelo Deputado Wolney Queiroz (PDT/PE), no início de 2019, estando atualmente em tramitação.

Trata-se do Projeto de Lei n. 1.091/2019. Dentre outras disposições, o projeto de lei reconhece o caráter inexorável da automação como elemento integrante da economia no século XXI; dispõe que qualquer de implementação de sistema de automação deve ser antecedida de comunicação prévia (de seis meses) ao sindicato da respectiva categoria laboral e à Superintendência Regional do Trabalho competente, contendo informações e documentos pertinentes à adoção ou implantação da automação, com vista ao conhecimento prévio dos objetivos, extensão e cronograma do modelo adotado; garante aos empregados envolvidos o acesso a programas e processos de readaptação, capacitação para novas funções e treinamento; e veda demissão sem justa causa quaisquer empregados nos primeiros seis meses a contar da implementação da automação.

Com um mínimo de realismo é possível vislumbrar que, nos termos propostos, a pretensa regulamentação é deveras utópica, face o ca-

<sup>9</sup> “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; [...]”



minho projetado para o futuro do direito do trabalho, de ampla desregulamentação e desconstrução. Discorrendo sobre esse cenário, Plá Rodriguez (2000, p. 33) pontua que, “a pretexto de flexibilização, está-se tentando fazer a releitura revisionista do Direito do Trabalho. E o mais preocupante é que, por trás da flexibilização, desencadeia-se a campanha pela desregulamentação do Direito do Trabalho”.

Ainda que a reforma trabalhista levada a efeito pelas Leis 13.467/2017<sup>10</sup> e 13.429/2017<sup>11</sup> não se enquadre como exemplo de desregulamentação, o discurso político-econômico prevalecente busca legitimar o processos de dominação e exclusão produzidas pela economia de mercado e pelo neoliberalismo que vem afetando substancialmente relações sociais, particularmente na América Latina.

Para Sader, Gentili, Batista e Comblin (apud Wolkmer, 2006, p. 116), a interpretação e a prática da ideologia neoliberal, particularmente na América Latina, tem-se projetado como

concepção radical do capitalismo que tende a absolutizar o mercado, até convertê-lo em meio, em método e fim de todo comportamento humano racional. Segundo essa concepção, ficam subordinados ao mercado a vida das pessoas, o comportamento da sociedade e a política dos governos. O mercado absolutista não aceita nenhuma forma de regulamentação.

Isso comprova que a despeito de suas características de inalienabilidade, imprescritibilidade, irrenunciabilidade e universalidade, os direitos fundamentais são construídos e interpretados para atender aos interesses das classes dominantes.

Os valores morais das classes dominantes, reflexos de seu poder econômico que se propaga na cultura, nos costumes e nas tradições da sociedade, tornam-se le-

<sup>10</sup> Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

<sup>11</sup> Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros

gítimos e prevalecem na construção do Direito, dissimulando os conflitos sociais e aplicando os conceitos de justo e de injusto de acordo com a ideologia do poder (BAKHTIN, *apud* PAVAN, 2015, p. 9)

Apropriado aqui o ensinamento de Bobbio (1992, p. 8) de que os direitos fundamentais, “por mais fundamentais que sejam, são direitos históricos, ou seja, nascidos em certas circunstâncias, caracterizadas por lutas em defesa de novas liberdades contra velhos poderes, e nascidos de modo gradual, não todos de uma vez e nem de uma vez por todas”.

A expectativa que se extrai desse quadro é que o pretense direito fundamental à proteção do trabalhador em face da automação, assim como outros direitos sociais, continuará sendo letra morta na Constituição Federal até que, enfim, seja revogado por uma emenda constitucional, já que não se encontra catalogado como cláusula pétrea (CF, art. 60, §4º).

É só uma questão de tempo.

#### 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A mudança de paradigma ocasionada pela provocada pela ascensão da dignidade da pessoa humana como princípio estruturante da ordem jurídica, tem pouca ou nenhuma aplicação no âmbito do direito do trabalho, que não obstante integrar o direito privado, passa de largo dessa tendência humanizante, sendo alvo de intensa desregulamentação.

A despeito do rol de direitos fundamentais assentados no texto constitucional, no plano fático os trabalhadores têm permanecido às margens dos direitos.

A lógica que impera atualmente é que enquanto o indivíduo, o consumidor, o contratante são dotados de dignidade a ser protegida, donde se conclui que o trabalhador é considerado como simples fator de produção, muitas vezes causa do aumento do custo final dos produtos e serviços, não sendo, portanto, considerado em sua humanidade ou dignidade, o que caracteriza processo de coisificação.

Isso comprova a hipótese proposta ao início desse ensaio de que os direitos fundamentais foram, são e serão interpretados e aplicados de acordo com os interesses econômico das classes dominantes.

## REFERÊNCIAS

1. BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 1992
2. BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 15 dez. 2022.
3. \_\_\_\_\_. **Lei n. 13.709/2019**, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm). Acesso em 15 dez. 2022
4. \_\_\_\_\_. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 1.091, de 25 de fevereiro de 2019**. Regula o disposto no inciso XXVII, do art. 7º, da Constituição Federal, que estabelece o direito de o trabalhador urbano e rural ter “proteção em face da automação, na forma da lei” e dá outras providências. Brasília: Câmara dos Deputados. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2192959>. Acesso em: 15 dez. 2022.
5. CAVALCANTE, Elizabeth Nantes; GOZZO, Débora. “Vida artificial”: novo paradigma e limites tecnológicos. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 1003, p. 1-9, 2019.
6. JOSÉ FILHO, Wagson Lindolfo. **A eficácia do direito fundamental da proteção em face da automação previsto no inciso XXVII, do art. 7º, da Constituição Federal de 1988**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 21, n. 4820, 11 set. 2016. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/35702>. Acesso em: 20 dez. 2021.
7. LÔBO, Paulo Luiz Netto. Constitucionalização do direito civil. **Revista de Informação Legislativa** - Brasília a. 36 n. 141 jan./mar. 1999. Disponível em <https://www2.senado.leg.br/bdsf/item/id/453>. Acesso em 15 dez. 2022.
8. PAVAN, Fernando Baptista. **Razão jurídica, direitos humanos e ideologia: relações entre lógica, ciência, direito e justiça**. In: Quaestio Iuris. V.08, n. 03, Rio de Janeiro, 2015, pp. 1509-1533. Disponível em: [www.e-publicacoes.uerj.br](http://www.e-publicacoes.uerj.br)
9. RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. Tradução e Revisão Técnica de Wagner D. Giglio. 3 ed São Paulo: Editora LTr, 2000.
10. SARLET, Ingo Wolfgang. As Dimensões da Dignidade da Pessoa Humana: Construindo uma Compreensão Jurídico-Constitucional Necessária e Possível. **Revista Brasileira de Direito Constitucional** – RBDC n. 09 – jan./jun. 2007. Disponível em <http://www.esdc.com.br/seer/index.php/rbdc/article/view/137>. Acesso em 16 dez. 2022
11. SCHWARZ, Rodrigo Garcia. **A dignidade humana e os direitos fundamentais sociais como referentes do Estado Democrático de direito** (Série Direitos Fundamentais Sociais). Joaçaba: Editora Unoesc, 2016.
12. WOLKMER, Antonio Carlos. Pluralismo jurídico, direitos humanos e interculturalidade. **Revista Sequência**, no 53, p. 113-128, dez. 2006

# A CONTRATAÇÃO DE PESSOA JURÍDICA PARA MASCARAR O VÍNCULO EMPREGATÍCIO

## *HIRING A LEGAL ENTITY TO MASK THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP*

Jayne Miranda de Oliveira<sup>1</sup>, Karine Vitória Ramos Silva<sup>2</sup>

### RESUMO

O presente artigo discorre sobre as consequências jurídicas que resultam da contratação de pessoas jurídicas visando mascarar o vínculo empregatício. Transcorrendo pela evolução histórica do Direito do Trabalho, caracterizando a relação de emprego, bem como a aplicação do princípio da primazia da realidade, expondo os posicionamentos adotados pelo Tribunais Regionais do Trabalho do Brasil. Portanto, busca-se compreender a diferença entre as contratações previstas em lei e a contratação fraudulenta, aquela que busca a omissão do pagamento de direitos trabalhistas e previdenciários. Por fim, são apresentados os motivos que levam a prática da pejetização, bem como o impacto causado pela referida fraude.

**Palavras-chaves:** vínculo empregatício; pessoa jurídica; princípio da primazia da realidade.

### ABSTRACT

This article discusses the legal consequences that result from hiring legal entities in order to mask the employment relationship. Going through the historical evolution of Labor Law, characterizing the employment relationship, as well as the application of the principle of the primacy of reality, exposing the positions adopted by the Regional Labor Courts of Brazil. Therefore, we seek to understand the difference between the contracting provided for by law and fraudulent contracting, the one that seeks to omit the payment of labor and social security rights. Finally, the reasons that lead to the practice of “pejetização” are presented, as well as the impact caused by this fraud.

**Keywords:** employment relationship; legal person; reality primacy principle

<sup>1</sup> Graduanda em Direito pelo Centro Universitário São Lucas, estagiária em Direito na Procuradoria Geral do Estado de Rondônia.

<sup>2</sup> Graduanda em Direito pelo Centro Universitário São Lucas, estagiária em Direito no Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região RO/AC.

**Sumário** 1 introdução – 2. contexto histórico – 2.1. Evolução do direito do trabalho no Brasil – 3. Pejotização – 3.1. Caracterização da relação de emprego – 3.2. Aplicação do princípio da primazia da realidade. – 4. Entendimento jurisprudencial – 4.1 Decisões procedentes para reconhecimento de vínculo empregatício – 4.2. Motivos pertinentes para a improcedência do reconhecimento de vínculo empregatício – 5 Considerações Finais – 6. Referências Bibliográficas.

## 1. INTRODUÇÃO

Ao tempo que a sociedade se desenvolve, inúmeros modos de relacionamentos surgem, dentre eles encontra-se o ramo da ciência jurídica que disciplina as relações de trabalho. Este possui marcos de destaque para a sociedade, visto que, compreende uma longa história de evolução, onde passou a obter amplos relacionamentos associados a questões sociais, econômicas e ideológicas.

No contexto brasileiro, a Constituição de 1934 foi um símbolo essencial, uma vez que, estabeleceu determinações expressas, tais como proibição de distinção salarial por conta de sexo, idade e nacionalidade, tal qual instituiu o salário mínimo, jornada diária de 8 horas, férias remuneradas e descansos semanais. Em consequência disso, se tornou necessário a criação de mecanismos para discipliná-las, sendo criada a Consolidação das Leis Trabalhistas no ano de 1943, esta produzida com o objetivo de regular as relações trabalhistas, bem como abordar acerca das prestações de serviço.

Com a vasta possibilidade de prestação de serviços, foi possível observar a incidência na prática de contratação de pessoa jurídica, que no ano de 2017 por meio da reforma trabalhista ganhou previsão. Tal conduta é muito comum, no entanto, mesmo com regulamentação é possível verificar atos que ultrapassam o limite previsto, na tentativa de mascarar o vínculo empregatício, caracterizado como crime, denominado pejotização.

Muitas vezes, ocorre do empregado ser convocado pelo empregador a criar uma Pessoa Jurídica para que possa ser contratado. Em tese, quem é contratado através de pessoa jurídica, não pode conter elementos de subordinação,

pessoalidade, cumprimento de horários estabelecidos e habitualidade, elementos estes que são responsáveis por caracterizar uma relação de emprego. Portanto, quando possuir estes elementos está caracterizado o vínculo empregatício.

Sendo assim, a denominada pejotização serve como uma forma do empregador se eximir de pagar direitos trabalhistas, tais como a contribuição previdenciária, pagamento de férias remuneradas, 13º salário, saldo de salário, aviso prévio e FGTS. Essa prática de contratação tem se multiplicado de forma visível, fazendo com que não se torne possível que o Estado e a Sociedade ignorem o que está acontecendo, visto que, na maioria dos casos o indivíduo não tem opção de escolha, haja vista, que atualmente o país é atingido por uma forte crise econômica, com poucas opções de emprego.

Por fim, em que pese a dura realidade deste ato, é possível observar também o crescimento de discussões doutrinárias e posicionamentos jurisprudenciais acerca do tema, na tentativa de explicá-lo e discuti-lo.

## 2. CONTEXTO HISTÓRICO

A relação de emprego advém das razões sociais e econômicas, precedendo o direito, dessa forma, é possível vislumbrar que na verdade o direito é criado para suprir as necessidades das relações que surgem no contexto social. Dito isto, o direito do trabalho surge conforme a necessidade social, tendo seus primeiros reflexos durante o fim do século XIX, uma vez que neste período o direito existente não conseguia mais abranger toda a relação de emprego, sendo necessário a criação do ramo próprio para tratar direitos decorrentes da relação empregatícia (ALMEIDA, 2013).

Tratando-se da origem do trabalho durante a época da Idade Antiga, o trabalho era considerado um atributo pertencente somente aos escravos, os quais não possuíam direitos, pois eram tidos pela sociedade como res (coisa). Já na Idade Média, surge o regime de escravidão, regime no qual os servos eram submetidos a trabalhos em troca do uso de terras. Por conseguinte, um dos principais marcos referente ao trabalho se deu na 1ª Revolução Industrial, após o advento da máquina, pois com o surgimento dela, o tra-

balho realizado pelo homem foi sucedido pela máquina, o que ocasionou a produção em massa (PIMENTA, 2020).

Assim, é correto afirmar que o desenvolvimento do Direito do Trabalho iniciou-se através de diversos movimentos operários, juntamente com movimento em defesa dos direitos humanos, que buscavam amenizar as condições de trabalho, nas quais os trabalhadores eram submetidos, estabelecendo a fixação de hora máxima para a jornada de trabalho, bem como a proteção dos direitos de mulheres e crianças, submetidas a trabalho desumanos (RESENDE, 2020).

Importa ressaltar, a influência do marxismo para a evolução do direito do trabalho, ideologia disseminada por Karl Marx e Friedrich Engels, que acreditava que o homem é capaz de produzir através de seu trabalho. Esta ideologia, tem o intuito de promover a defesa da classe proletária, devendo buscar sua autonomia por meio da luta de classes, a fim de cessar a propriedade privada burguesa e ab-rogar as classes sociais existentes. Marx e Engels, responsáveis pelo Manifesto Comunista (1984), invocavam a união da classe operária, para apresentarem suas opiniões, bem como para reivindicarem melhores condições de vida (PIMENTA, 2020).

Nessa conjuntura de crescimento dos movimentos operários, foi, finalmente, necessário a intervenção estatal na relação contratual, para que assim, fosse possível promover a proteção da parte mais vulnerável da relação empregatícia, ou seja, do trabalhador. Tal ato, somente foi assentado na primeira metade do século XX, quando houve a condecoração dos direitos humanos de segunda geração, que tratavam dos direitos sociais (RESENDE, 2020).

## 2.1 Evolução do Direito do Trabalho no Brasil

Tratando-se de Direito do Trabalho no âmbito brasileiro, sempre esteve presente nas Constituições Brasileiras, desde a Primeira Carta Magna de 1824. Acompanhando, portanto, as evoluções que surgiam com a sociedade, conforme cada período histórico mundial (MOREIRA, 2019).

Em 1988, foi promulgada a Constituição Federal Brasileira, vigente até os dias atuais, a qual é um grande marco para a garantia dos direitos trabalhistas, direcionada pelo mínimo existencial e abarcada pelo princípio da dignidade humana.

No entanto, apesar das garantias mínimas para os trabalhadores, o capitalismo ainda é um grande fator que induz o desrespeito à regulamentação trabalhista. (RESENDE, 2020).

Por conseguinte, com o advento da Reforma Trabalhista, que ocorreu através da Lei nº 13.467/2017, é colocado em risco vários avanços sociais no âmbito trabalhista, uma vez que estabeleceu diversas medidas de flexibilização da legislação, trazendo a possibilidade de que o trabalhador possa ser considerado hipossuficiente, bem como ampliou a autonomia da vontade individual (RESENDE, 2020).

## 3. PEJOTIZAÇÃO

Inicialmente, urge mencionar que, com o advento da Lei nº 13.467/2017, surgiu para o empresariado a modalidade de realizar a contratação de prestadores de serviço através de Pessoa Jurídica. No entanto, tal conduta pode ser utilizada de modo perverso, como forma de suprimir os direitos do trabalhador, a chamada Pejotização. Esta maneira de contratação caracteriza-se quando ocorre a contratação de uma pessoa jurídica (PJ), com fim de alcançar uma fraude trabalhista, ferindo, portanto, os direitos fundamentais que o trabalhador levou séculos para ser beneficiado.

A empresa que realiza esse modelo de contratação, com o intuito de fraudar, visa a redução de encargos trabalhistas, considerando que, tratando-se de Pessoa Jurídica não há o recolhimento das contribuições devidas para a previdência. Isto ocorre, devido ao crescimento do capitalismo em desfavor do trabalhador, sob a égide de um sistema neoliberal (CARVALHO, 2010).

A ocorrência deste tipo de fraude, se dá sob o argumento da flexibilização das formas contratuais de trabalho, no entanto, essas pessoas jurídicas geralmente são formadas por somente uma pessoa física, daí surge o nome *pejotização* (CARVALHO, 2010).

Essa espécie de contratação, geralmente ocorre em profissões que sejam abrangidas pela tecnologia da informação e saúde, por exemplo, dessa forma a empresa encontra meios de condicionar um trabalhador, a criar uma pessoa jurídica exclusivamente para essa contratação, encontrando assim, uma forma de ter um trabalhador físico, mas com a denominação de pessoa jurídica.

ca. Assim, a empresa ao contratar outra “empresa” não se condiciona aos encargos trabalhistas e ao pagamento de contribuições previdenciárias, causando, evidentemente, desvantagem ao trabalhador (RESENDE, 2020).

Dessa forma, atribuído ao advento da Reforma Trabalhista, vale afirmar que essa modalidade é um meio encontrado dentro das normas legais, para cometer ilegalidade. Contudo, utilizam-se desse meio para camuflar uma relação, empregatícia, caracterizada pela subordinação, mediante a abertura de um CNPJ, criado de forma regular, porém para ser utilizado de forma ilegítima.

Com a criação da Lei nº 11.196/05, as empresas encontraram uma forma de apoio para praticarem esta fraude, pois o art. 129 da referida lei, traz o entendimento de que quando ocorre a contratação de outra pessoa jurídica, não há obrigações previdenciárias e fiscais para com os empregados ou sócio da empresa prestadora de serviço. Contudo, deixam de observar o final do referido artigo, o qual dispõe que não poderá haver prejuízo do art. 50 do Código Civil, na qual dispõe sobre o desvio de finalidade da pessoa jurídica.

Além disso, a reforma trabalhista, autorizou de forma extensiva a realização da pejetização, através do art 5º-C da Lei nº 6.019/74, este referido artigo versa sobre a proibição de executar a contratação de pessoa jurídica, que seus sócios ou titulares tenham realizado a prestação de serviço à empresa contratante, como empregado ou trabalhador que não tenha tido o vínculo trabalhista, com exceção daqueles que encontram-se aposentados.

Nesse contexto, temos o seguinte questionamento, se foi criado um empecilho que proíbe a contratação de empregado que se torne Pessoa Jurídica até os 18 meses seguintes após o término do contrato na qual prestava serviço, em sentido contrário, caso o trabalhador nunca tenha prestado serviço a empresa ou ultrapassado os 18 meses após a extinção do contrato, é autorizada a contratação através de Pessoa Jurídica (RESENDE, 2018).

Por fim, cabe ressaltar ainda a Lei nº 13.429/2017, § 2º do art. 4º-A, na qual caminha no mesmo sentido, versando sobre a não configuração do vínculo empregatício dos sócios ou trabalhadores da empresa que presta serviços. Porém, convém frisar que caso seja verificado o

preenchimento dos requisitos para a configuração da relação empregatícia, será caracterizada a fraude trabalhista (RESENDE, 2018).

### 3.1. Caracterização da relação de emprego

Importante destacar, que a relação de trabalho se caracteriza como um vínculo jurídico, na qual o objetivo principal é a prestação de serviços mediante contraprestação.

Desta feita, frisa-se que a relação de emprego é uma das modalidades da relação de trabalho. Assim, para que seja caracterizada a relação de emprego se faz necessária a definição de determinados requisitos.

Segundo Leone Pereira, em seu livro *Pejetização - O trabalhador como pessoa jurídica*:

Os requisitos caracterizadores da relação de emprego, não se restringem aos empregados submetidos ao regime CLT, mas também aos empregados regidos por lei especial.

Desse modo, alguns requisitos são imprescindíveis para que ocorra a devida caracterização de relação de emprego, tais como: A realização de trabalho por pessoa física, isto é, não sendo admitido ser pessoa jurídica, a personalidade, na qual entende-se que o trabalho deve ser realizado pelo próprio empregado, sem a possibilidade de substituição por terceiro a sua escolha.

Destaca-se ainda, a característica da não eventualidade, previsto na CLT em seu art. 3º, trazendo em seu bojo a designação “não eventual”, ou seja, a habitualidade, onerosidade outro requisito fundamental, visto que, trata-se de uma contraprestação de serviços, bem como a subordinação, prevista na CLT e seu art. 3º, caracterizada pela dependência mediante salário. Visto isso, Amauri Mascaro Nascimento entende que:

“Conceituamos subordinação como uma situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia da sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará.”

Observa-se portanto, que a junção dos referidos requisitos citados, são de suma relevância para a caracterização da relação empregatícia e conseqüentemente a definição da prática ilegal.

### 3.2 Aplicação do princípio da primazia da realidade

Conforme já abordado, o reconhecimento do vínculo empregatício requer o preenchimento de alguns requisitos. No entanto, além desses requisitos formais, se faz necessário a observância ao princípio da primazia da realidade, logo é essencial a análise dos fatos diante das formas.

O doutrinador Marcelo Godinho Delgado, define o princípio da primazia da realidade da seguinte maneira:

O princípio da primazia da realidade sobre a forma constitui-se de um poderoso instrumento para a pesquisa e encontro da verdade real em uma situação de litígio trabalhista. Não deve, contudo, ser brandido unilateralmente pelo operador jurídico. Desde que a forma não seja da essência do ato (ilustrativamente, documento escrito para a quitação ou instrumento escrito para contrato temporário), o intérprete e aplicador do Direito deve investigar a aferir se a substância da regra protetiva trabalhista foi atendida na prática concreta efetivada entre as partes, ainda que não seguida estritamente a conduta especificada pela legislação.

Assim, deve-se sobrepor os fatos sob os requisitos, de maneira que se verifique que a realidade não corresponde com o que consta nas formalidades. No direito do trabalho, mais importa os fatos do que as formalidades, de forma que uma vez verificado o preenchimento dos requisitos, poderá ocorrer a caracterização de um vínculo empregatício.

Com base no entendimento da doutrinadora Alice Monteiro de Barros, a utilização do princípio da primazia da realidade manifesta que as relações trabalhistas serão definidas pelo modo que é realizada a prestação do serviço, ou seja, possui pouca relevância o que foi definido em contrato, isto é, será possível desnudar o contrato para verificar qual realmente é a forma pela qual ocorre prestação do serviço.

O princípio da primazia da realidade, tem sido utilizado frequentemente pela Justiça do Trabalho em consonância com o disposto no art. 9º da CLT, para reconhecer o tipo de contrato aplicado no fato da relação.

Por sua vez, os Tribunais Regionais do Trabalho têm desacolhido a atitude dos empregadores, ao determinar que os funcionários cons-

tituam pessoas jurídicas no intuito de camuflar a relação de emprego e conseqüentemente a redução das obrigações trabalhistas.

## 4. ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL

Nesse sentido, é de suma importância a análise de julgados e jurisprudências sobre o tema, uma vez que o reconhecimento da fraude trabalhista está cada dia mais acentuada no cotidiano brasileiro, desse modo, sendo necessário a devida análise para a caracterização da prática da pejetização.

Ademais, diversos são os entendimentos firmados pela Justiça do Trabalho, atentando-se aos requisitos para tal caracterização. Destaca-se o entendimento da 2ª turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, na qual dispõe que:

[...] O fato de o autor constituir empresa em seu nome não indica, por si só, tenha ele efetivo interesse em assumir a posição de sócio-empresário ou prestar serviços nesta condição, mas, sim, revela a modalidade de labor adotada pela ré para manter a atividade remunerada, transmutada de vínculo ao que se **conhece por “pejetização”, que é a nova fórmula de fraude aos direitos sociais, mediante a qual transformam-se os trabalhadores em “sócios empresários” por forma de empresas terceirizadas, implicando a sonegação da paga de FGTS, gratificação natalina, férias, vale-transporte etc.**, em clara evidência, em tese, do crime do art. 203, caput, do Código Penal (frustração de direito trabalhista mediante fraude), em concurso material com os delitos dos arts. 299, caput (falsidade ideológica), e 297, §4º (sonegação dolosa de registro em CTPS), do mesmo codex. [...]

Visto isso e, considerando os requisitos para a caracterização de tal prática, ressalta-se a tamanha necessidade de observância dos fatos para que haja uma clara identificação da prática da pejetização.

### 4.1 Decisões procedentes para reconhecimento de vínculo empregatício

A respeito as decisões que concluem pelo reconhecimento do vínculo empregatício em fraudes através de pejetização, conforme caso concreto em Ementa, o Tribunal Regional do Trabalho 4º, deu provimento ao Recurso Ordinário

que buscava o reconhecimento do vínculo empregatício de um funcionário que tinha a função de vendedor (representante comercial), em que a própria ré reconheceu que o mesmo prestava serviço, inicialmente, por meio de firma individual, e em seguida através de sociedade empresária constituída pelo reclamante.

Em vista disso, a 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região deu provimento para o reconhecimento do vínculo empregatício do reclamante, conforme a Ementa:

VÍNCULO DE EMPREGO. FRAUDE ATRAVÉS DE “PEJOTIZAÇÃO”. 1. A “pejotização disposta” é uma fraude mediante a qual o empregador obriga seus trabalhadores a constituir empresas (pessoas jurídicas) em caráter pro forma, para burla do vínculo empregatício, com vistas a uma ilegal redução dos custos da mão de obra, em total desrespeito da legislação trabalhista, especialmente arts. 2º e 3º, 29 e 41 da CLT, atreindo, pois, a aplicação do art. 9º da CLT: “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente consolidação.” 2. A constituição de pessoa jurídica, nestes casos, funciona como máscara da relação de emprego existente, assim como para frustrar a aplicação dos preceitos consolidados, furtando-se o real empregador a arcar com ônus de seu negócio na medida em que busca, fraudulentamente, fugir à conceituação do art. 2º da CLT, assim como tenta descaracterizar seus empregados do tipo do art. 3º do mesmo diploma. 3. A existência de empresa constituída em seu nome não indica, por si só, que o empregado tenha interesse em prestar serviços na condição de empreendedor, mas sim a modalidade de labor imposta para manter a atividade remunerada pela parte ré, transmutada de vínculo para a “pejotização”, que é fórmula de fraude aos direitos sociais, mediante a qual transformam-se os trabalhadores em “sócios” meramente formais de empresas terceirizadas, implicando a sonegação da paga de FGTS, gratificação natalina, férias, vale-transporte, etc. 4. Restando comprovada não só a prestação de serviços permanentes e sem solução de continuidade à ré em caráter habitual, oneroso e subordinado como, também, a prática da demanda de exigir de seus empregados a constituição de empresas (pejotização) para viabilizar o exercício da atividade remunerada e subordinada, impõe-se reconhecer o vínculo de emprego entre as partes. CRIMES TRABALHISTAS. FRUSTRAÇÃO DE DIREITO TRA-

BALHISTA MEDIANTE FRAUDE E FALSIFICAÇÃO DE DOCUMENTO PÚBLICO. CONDUTAS DELITUOSAS. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. EXPEDIÇÃO DE OFÍCIOS. A prática adotada pela ré está capitulada como crime em tese, conforme previsto no art. 297, §4º, do CP (sonegação dolosa de registro em CTPS), razão pela qual é cabível, em cumprimento ao disposto no art. 40 do CPP, a comunicação ao Ministério Público do Trabalho, para as providências cabíveis, na forma do art. 7º da Lei 7347/85.

Dessa forma, conforme entendimento jurisprudencial, é possível observar que a conclusão pelo reconhecimento do vínculo empregatício se deu devido à verificação da prestação de serviço de forma habitual, onerosa, subordinada e pessoal, bem como a exigência da constituição de firma, de forma que não houve dúvidas tratar-se da prática da pejotização, no intuito de mascarar o vínculo empregatício.

#### 4.2 Motivos pertinentes para a improcedência do reconhecimento de vínculo empregatício

Conforme mencionado, para a ocorrência do fenômeno da pejotização, se faz necessário a análise de determinados requisitos quanto à qualificação do vínculo empregatício. Diante disso, é possível constatar que atualmente a incidência de reconhecimento é de grande abrangência.

No entanto, nota-se também a ocorrência de improcedência do reconhecimento, na qual em grande maioria é justificada sob o fundamento de não adequação dos requisitos necessários.

Nesse sentido, o Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região - TRT 7, tem verificado e entendido da seguinte forma:

ÔNUS DA PROVA. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. PEJOTIZAÇÃO. Ao admitir a prestação de serviços, a reclamada atraiu para si o ônus da prova, relativo à comprovação de que o contrato celebrado entre os ligantes não se revestia dos requisitos caracterizadores da relação de emprego. Forçoso reconhecer que a ré desimcumbiu do seu encargo probatório a contento (art. 818, CLT, c/ art. 333, I, CPC, 373, I, NCPC), uma vez que a prova documental carreada aos autos demonstra que os pagamentos eram realizados entre pessoas jurídicas, conforme atestam as notas fiscais juntadas aos autos. A prova oral, por sua vez, demonstrou que a reclamante podia se fazer substituir por qualquer profissional, bem



como que continua a compor o quadro societário de empresa diversa da que fora contratada pela reclamada, com intuito de permanecer dirigindo a sua prestação de serviços em favor de outros clientes, na mesma área de atuação. Os requisitos da personalidade e subordinação não fizeram presentes na relação contratual havida entre as partes. A reclamante, na qualidade de trabalhadora diferenciada, sempre teve ciência inequívoca quanto a sua forma de contratação junto à contratante, a qual, deve-se ressaltar, submetia a regime tributário e fiscal diferenciado em relação às pessoas físicas. Impõe-se, portanto, a manutenção da sentença de improcedência dos pedidos em todos os seus termos. Recurso ordinário conhecido e improvido. (TRT - 7 - RO: 00012662220165070008, Relator: JEFFERSON QUESADO JÚNIOR, Data de Julgamento: 04/09/2017, Data de Publicação: 06/09/2017)

Compreende-se, portanto, que o não reconhecimento se deu em razão do pagamento entre pessoas jurídicas, destacando que para caracterização do vínculo, deve tratar-se de pessoa física. Do mesmo modo, houve a ausência do requisito da pessoalidade, uma vez que existia a possibilidade de realizar a substituição por outro profissional.

Ademais, a condição de subordinação não se encontrou presente, visto que, compõe o quadro societário da empresa. Conclui-se assim, que os requisitos para a designação do vínculo empregatício são de suma importância para procedência ou improcedência da demanda trabalhista.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante o discutido nos capítulos do presente artigo, é possível concluir que a prática da contratação de pessoas jurídicas que visa a omissão do pagamento de direitos trabalhistas e previdenciários é ilegal.

Desse modo, considerando que o principal objetivo desse meio de contratação é a sonegação do FGTS, bem como o não pagamento de direitos trabalhistas. É notório, que tal prática vai contra a legislação trabalhista, assim sendo, nula de pleno direito.

Adentrando ao quesito social, fica evidente o motivo pelo qual os trabalhadores se submetem a esse tipo de contrato, diante do retrocesso quanto aos direitos trabalhistas, isto porque o Brasil atualmente enfrenta uma grave crise,

além disso, o país possui uma precária distribuição de renda. Sendo assim, o trabalhador prefere ser submetido a um contrato em que dispõe de muitos direitos trabalhistas, alguns até previstos constitucionalmente, para que possa colocar um prato de comida na mesa, e assim garantir a subsistência de sua família.

Em análise às recentes decisões dos TRTs, foi possível verificar que, em sua grande maioria, quando preenchidos os requisitos caracterizadores da relação empregatícia, com a aplicação do princípio da primazia da realidade, o vínculo empregatício é reconhecido, de forma que sobrevém a condenação aos valores retroativos no que diz respeito aos direitos trabalhistas previstos pela CLT.

## 6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. ALMEIDA, Almiro Eduardo de. Relação de emprego: da estrutura à função. Teresina: Revista Jus Navigandi, n. 3831, 2013.
2. BRASIL. Decreto lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 11 de dezembro de 1964.
3. \_\_\_\_\_. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, 13 de julho de 2017.
4. \_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). Recurso Ordinário 0020697-66.2016.5.04.0512. Porto Alegre: 11 de outubro de 2018.
5. \_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (7. Região). Recurso Ordinário 0001266-22.2016.5.07.0008. Fortaleza: 04 de setembro de 2017.
6. CARVALHO, Maria Amélia Lira de. Pejotização e descaracterização do contrato de emprego: o caso dos médicos em Salvador - Bahia. Tese (Mestrado). Bahia: UCSAL/Políticas Sociais e Cidadania, 2010.
7. DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 8.ed. São Paulo: LTr, 2009.
8. HUBER, Gabriella Cavalheiro. Pejotização no Direito do Trabalho. Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação em Direi-

- to). 39f. Rio Grande do Sul: UNIJUÍ, 2017.
9. MAFRA, Francisco. Direito do Trabalho: conceito, características, divisão, autonomia, natureza, funções. São Paulo: Revista Âmbito Jurídico, n. 28, 2006.
  10. MOREIRA, Luiz Cláudio Defensor. A origem do Direito do Trabalho e a Reforma Trabalhista Sob o Foco do Contrato Individual de Trabalho em Relação ao Teletrabalho e à Jornada Intermitente. São Paulo: Revista Âmbito Jurídico, n.186, 2019.
  11. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.
  12. PIMENTA, Adriana Calvo. Manual de direito do trabalho. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2020. \_\_\_\_\_ . Manual de direito do trabalho. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.
  13. PEREIRA, Leone. Pejotização: o trabalhador como pessoa jurídica. São Paulo: Saraiva, 2013.
  14. RESENDE, Ricardo. Direito do trabalho. 8. ed. Rio de Janeiro: Método, 2020.

