



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS - CCJ  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – DCJ/SR  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

**ANÁLISE JURÍDICA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO DOS  
SERVIÇOS DE APLICATIVO E PEJOTIZAÇÃO**

**Absalão Cordeiro dos Santos Neto**

Outubro, 2021  
Santa Rita – PB

ABSALÃO CORDEIRO DOS SANTOS NETO

**ANÁLISE JURÍDICA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO DOS SERVIÇOS DE  
APLICATIVO E PEJOTIZAÇÃO**

Trabalho de conclusão apresentado ao Departamento de Ciências Jurídicas da UFPB (DCJ-CCJ), como requisito para a obtenção do diploma de bacharel em Direito.

**Orientador(a):** Dr. Paulo Vieira de Moura

Outubro, 2021  
Santa Rita-PB

**Catálogo na publicação**  
**Seção de Catalogação e Classificação**

N469a Santos Neto, Absalao Cordeiro dos.

Análise jurídica das relações de trabalho dos  
serviços

de aplicativo e pejetização / Absalao Cordeiro dos.  
Santos Neto. - João Pessoa, 2021.  
64 f.

Orientação: Paulo Vieira de Moura.  
TCC (Graduação) - UFPB/DCJ.

1. Uberização. 2. Pejetização. I. Moura, Paulo Vieira  
de. II. Título.

UFPB/BSDCJ

CDU 34

**ABSALÃO CORDEIRO DOS SANTOS NETO**

**ANÁLISE JURÍDICA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO DOS SERVIÇOS DE  
APLICATIVO E PEJOTIZAÇÃO**

Trabalho de conclusão apresentado ao Departamento de Ciências Jurídicas da UFPB (DCJ-CCJ), como requisito para a obtenção do diploma de bacharel em Direito.

Santa Rita, 12 de outubro de 2021

**BANCA EXAMINADORA**

**Orientador(a):** Dr. Paulo Vieira de Moura

Prof. Me. Demetrius Almeida Leão

Prof. Me. Guthemberg Cardoso Agra de Castro

Um sonho realizado.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a todas as pessoas que contribuíram de alguma forma para esse momento, seja de forma direta ou indireta.

Agradeço aos meus familiares por terem me ensinado os valores necessários que um ser humano deve possuir.

A minha mãe, pai e irmão pela paciência, memórias e muito carinho. Um filho só pode sonhar na medida que seus pais o incentivam, e vocês me incentivaram a acreditar, a trabalhar para fazer acontecer e isso é impagável.

A Andressa pelo carinho, companheirismo e amor ao longo dessa jornada.

A todos os docentes e discentes que tive o prazer de conviver ao longo destes cinco anos.

Ao meu orientador, Dr. Paulo Moura, por ter se prontificado a aceitar esta árdua missão e acreditar neste trabalho.

Por fim, ao meu melhor amigo Jesus Cristo, que me ensinou a viver, a amar, a perdoar e me aceitar como sou.

“A vida é uns deveres que nós trouxemos para fazer em casa.  
Quando se vê, já são 6 horas: há tempo...  
Quando se vê, já é 6<sup>a</sup>-feira...  
Quando se vê, passaram 60 anos...  
Agora, é tarde demais para ser reprovado...  
E se me dessem – um dia – uma outra oportunidade,  
eu nem olhava o relógio  
seguia sempre, sempre em frente...  
E iria jogando pelo caminho a casca dourada e inútil das horas”.

(Mario Quintana)

## RESUMO

No âmbito do Direito do trabalho, dois temas despertaram relevante debate no final do século XX e começo do século XXI: a pejetização e a uberização. Esses temas provocam um debate sobre a precarização do trabalho, inclusive sob fraudes trabalhistas. Uma vez que a pejetização em alguns casos é pensada com o propósito de burlar a relação de trabalho prevista na Consolidação das Leis do Trabalho e na uberização a utilização de aplicativos exclui a relação entre empregador e empregado, própria da seara trabalhista e, por conseguinte de seus princípios e de suas normas. A uberização teve início com a propagação dos serviços fornecidos pelos aplicativos, que podem ser serviços de entrega, viagens e muitos outros. Analisar de forma crítica as diferentes relações de trabalho advindas da criação de aplicativos que promovem serviços, bem como o instrumento da pejetização. Inicialmente, compreender as relações entre os trabalhadores e as empresas que operam com plataformas no caso da uberização, bem como analisar as relações entre empregado e empregador na hipótese de pejetização. Para este estudo, foram utilizadas pesquisas bibliográficas e documentais, sendo necessário o manuseio de vasta literatura jurídica, constituída de livros e artigos científicos, bem como examinou a legislação pertinente à matéria, assim como estudou decisões judiciais de diversos tribunais. O trabalho traz ao leitor ações que debateram no âmbito judicial as duas temáticas analisadas. Da análise bibliográfica e documental pode-se inferir que a uberização e a pejetização levam, em determinadas situações fáticas, a precarização do trabalho, por conseguinte a violação de certos direitos fundamentais pertencentes ao trabalhador.

**Palavras-chave:** Pejetização, uberização, plataformas digitais, aplicativos de serviços.

## ABSTRACT

In the scope of labor law, two themes aroused relevant debate in the late 20th century and beginning of the 21st century: pejetization and uberization. These themes provoke a debate about the precariousness of work, including labor frauds. Since pejetization in some cases is designed with the purpose of circumventing the employment relationship provided for in the Consolidation of Labor Laws and in the uberization, the use of applications excludes the relationship between employer and employee, typical of the labor sector and, therefore, its principles and norms. Uberization started with the spread of services provided by the apps, which could be delivery services, travel and many others. Critically analyze the different work relationships arising from the creation of applications that promote services, as well as the pejetization instrument. Initially, to understand the relationship between workers and companies that operate with platforms in the case of uberization, as well as to analyze the relationship between employee and employer in the case of pejetization. For this study, bibliographical and documentary research were used, requiring the handling of vast legal literature, consisting of books and scientific articles, as well as examining the relevant legislation, as well as studying court decisions of several courts. The work brings to the reader actions that debated the two themes analyzed in the judicial sphere. From the bibliographical and documental analysis, it can be inferred that uberization and pejetization lead, in certain factual situations, to precarious work, therefore the violation of certain fundamental rights belonging to the worker.

**Key-words:** pejetization, uberization, digital platforms, apps.

## SUMÁRIO

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1 INTRODUÇÃO.....</b>   | <b>9</b>  |
| <b>2 O TRABALHO E A SUA NORMATIZAÇÃO.....</b>                                  | <b>11</b> |
| <b>3 RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO.....</b>                         | <b>23</b> |
| <b>4 O TRABALHO E OS SERVIÇOS DE<br/>APLICATIVO.....</b>                       | <b>32</b> |
| <b>5 A PEJOTIZAÇÃO E SUAS CONTROVÉRSIAS NO CAMPO<br/>TRABALHISTA.....</b>      | <b>43</b> |
| <b>6 O DIREITO DO TRABALHO EM FACE DA UBERIZAÇÃO E DA<br/>PEJOTIZAÇÃO.....</b> | <b>50</b> |
| <b>7 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>   | <b>54</b> |
| <b>REFERÊNCIAS.....</b>  | <b>56</b> |

## 1 INTRODUÇÃO

Esse trabalho tem como objetivo abordar os fenômenos da pejetização e da uberização, e compreender como estes estão afetando os direitos trabalhistas dos cidadãos.

A pesquisa teve como objetivos específicos: expor o cenário atual das relações de trabalho na temática da pejetização e uberização, analisar o papel do Estado como ente regulador das relações trabalhistas, identificar movimentos que impulsionaram a criação de garantias fundamentais aos trabalhadores.

A pejetização visa afastar o requisito da personalidade da relação trabalhista, já que o empregado é contratado apenas se constituir uma pessoa jurídica. Isso implica que a relação entre empresa e empregado se dará por um contrato de prestação de serviços, regido pelo Direito Civil ou Comercial.

A uberização apresenta uma série de questionamentos devido à natureza do trabalho desempenhado pelos parceiros de tais aplicativos. Ademais, urge lembrar que tais plataformas insistem em dizer que o trabalhador é dotado de autonomia para ditar seus horários e sua jornada de trabalho, quando tal afirmação resulta ser falsa.

Este trabalho analisa as denúncias de violações de direitos que os cidadãos estão sofrendo em virtude de ambos os acontecimentos (pejetização e uberização), como surgiram tais mecanismos e como o Estado pode agir para uma melhor garantia dos direitos dos cidadãos.

Para a criação deste trabalho foram utilizadas pesquisas bibliográficas, “desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos.” (GIL, 2008, p. 50). A pesquisa ocorreu em sites como o Vlex. Ademais, também foi feita análise documental a partir da legislação e jurisprudência relativas ao tema em diversos sites governamentais como o do TST. Esta pesquisa pode ser definida e descrita como pesquisa documental segundo ensinamento de Antônio Carlos Gil (2008, p. 51) como “materiais que não receberam ainda um tratamento analítico”.

O presente trabalho está estruturado da seguinte maneira: o primeiro capítulo trata sobre a evolução histórica do trabalho e como foram surgindo garantias trabalhistas como hoje as conhecemos. O segundo capítulo aborda o tema da relação de trabalho e relação de emprego, e como tal tópico é abordado em tais institutos. O terceiro capítulo aborda a uberização, como se deu o seu surgimento, como funciona

no cotidiano, entre outros. O quarto capítulo trata sobre a pejotização e suas características.

Por fim, o quinto capítulo aborda a temática do Estado em face de tais fenômenos, como ele tem se portado, o que fazer para promover uma segurança jurídica para a sociedade bem como criar elementos para coibir eventuais fraudes.

## 2 O TRABALHO E A SUA NORMATIZAÇÃO

O trabalho sempre esteve presente na história da humanidade. A partir do momento que o homem começou a desenvolver técnicas para alcançar determinados objetivos, ocorreu a criação de um tipo de trabalho. Seja a técnica de plantio, uma das primeiras a serem aperfeiçoadas pelos mais diversos grupos, seja a técnica de caça, também uma das técnicas pioneiras das sociedades antigas. Nessa ótica, o pensamento de Augusto Carvalho (2018, p.21) é notório:

Houve tempo em que o homem produzia para atender às suas próprias necessidades e às de sua família, interagindo com a natureza e com outros homens que agiam à sua semelhança. Era um tempo, portanto, de mediações de primeira ordem, ou mediações primárias, e de comportamento instintivo. Produzindo o que era útil para o próprio consumo, o homem primitivo desconhecia o conceito de mercadoria e o mundo do trabalho não comportava, em situação de normalidade, a estrutura hierárquica que mais tarde viria a predominar nas relações de trabalho. A terra não estava repartida, nem havia quem a repartisse.

A forma como o trabalho era apresentado também variou ao longo dos tempos. Na sociedade grega, o trabalho era visto como algo penoso, como uma espécie de castigo, uma vez que era algo material, sem apresentar um caráter filosófico, sendo, portanto, algo indigno.

Grandes pensadores gregos apresentavam sua ideia de trabalho e quem deveria exercê-lo. Platão defendia que os escravos que eram designados como a força laboral em seu tempo, eram seres carentes da condição humana, e não possuíam alma (PESSANHA,1999). Aristóteles era partidário da ideia que o tempo ocioso era condição necessária para a prática filosófica, condenando assim o trabalho a indivíduos cuja essência consistia apenas em trabalhar, em produzir bens materiais sem relevância alguma para o desenvolvimento humano (PESSANHA,1999).

Porém, a Grécia não era a única sociedade que utilizava a mão de obra escrava como sua principal fonte de trabalho. Era uma prática comum em todas as grandes civilizações, e em um dado momento era inclusive defendida. Isso ocorria devido ao fato de que a grande maioria dos escravos eram adquiridos em combates entre grupos, sendo que os escravos pertenciam ao grupo dos vencidos. A priori, os soldados vencidos eram aniquilados, pois temiam-se que eles pudessem se agrupar e promover uma nova investida contra os vencedores da guerra. Com o passar dos tempos e a conseqüente evolução econômica de alguns povos, era cada vez mais

necessário o aumento da mão de obra para a produção de bens (MARTINS, 2011). Ademais, pensadores começaram a defender que o sacrifício de vidas era desumana, sendo a escravidão uma forma de demonstrar piedade aos derrotados.

O escravo era visto como *res*, isto é, como uma coisa, não se assemelhando aos demais membros de uma dita civilização. Durante um grande período predominou a prática escravista, visto que ela é reconhecida nos inícios da história da humanidade estendendo-se até os dias atuais, ainda que abolida na grande maioria das nações civilizadas. Vólia Bonfim Cassar (2014, p.54), tem a seguinte visão sobre o tema:

O escravo sempre foi tido como coisa, mercadoria. Apesar de não ser reconhecido como sujeito de direito, transmitia esta condição aos filhos. Estava presente uma absoluta relação de domínio. Seu trabalho era gracioso e forçado em favor do amo.

O feudalismo<sup>1</sup>, apresentava uma nova estrutura em relação ao trabalho, posto que os indivíduos não eram considerados como escravos ou propriedades de seus benfeitores, porém não dispunham de uma vida livre, já que os senhores feudais eram responsáveis por lhe dar proteção militar e política em troca da força laboral do indivíduo. Os trabalhadores muitas vezes não tinham nenhum pedaço de terra, laboravam na terra do senhor feudal, nobre que ficava com uma grande parte da produção do servo, e este recebia uma parte da sua própria produção. É valiosa a lição de Amauri Mascaro Nascimento (2012, p.43), que assim propõe:

Não diferiu muito a servidão, uma vez que, embora recebendo certa proteção militar e política prestada pelo senhor feudal dono das terras, os trabalhadores também não tinham uma condição livre. Eram obrigados a trabalhar nas terras pertencentes aos seus senhores. Camponeses presos às glebas que cultivavam, pesava-lhes a obrigação de entregar parte da produção rural como preço pela fixação na terra e pela defesa que recebiam.

Outrossim, é importante ressaltar que tal período trouxe mudanças consideráveis na forma de compreender o trabalho, em virtude dos dizeres de teólogos e filósofos da época. Os teólogos chegaram a afirmar que o trabalho era a forma de criar o mundo que se assemelhava à imagem de Deus. João Calvino, teólogo francês, propagava o trabalho como sendo a única virtude humana, associando-o à

---

<sup>1</sup> Sistema econômico, político e social que predominou na Europa no período entre a idade média e até a criação dos estados modernos. É caracterizada pela distribuição das propriedades rurais, que pertenciam aos senhores feudais, que se aproveitavam da mão de obra servil. Estes gozavam da proteção do senhor feudal, em troca de seu trabalho. (CARVALHO, 1979)

salvação da alma. Seu movimento filosófico, conhecido como calvinismo, defendia que as atividades seculares eram o meio de demonstrar a fé do homem em Deus.

No começo do século XIV, começaram a surgir as chamadas corporações de ofício<sup>2</sup>, cujo objetivo era o ensino da profissão para outras pessoas. Tal modelo era composto por artesãos, mestres e aprendizes. O mestre era a figura mais relevante, tendo em vista que ele era o proprietário da oficina, e tinha sido submetido por um outro mestre da profissão. Portanto, a trilha a ser percorrida por um homem que desejasse exercer uma dada profissão era a seguinte: Receber a instrução do mestre na condição de aprendiz, e após isso, ser submetido a prova-mestre. Em caso de aprovação, o aprendiz poderia desempenhar aquela função de forma regular.

É importante ressaltar que o indivíduo não gozava de uma proteção voltada para si, as corporações defendiam os seus próprios interesses. Era comum que os aprendizes começassem a laborar com 12 anos de idade, e seus pais efetuavam o pagamento de taxas para o mestre, que detinha o poder de impor castigos físicos em seus aprendizes (LASKI,1917).

Como grande catalisador da mudança na forma que o trabalho era realizado e ensinado, temos a revolução francesa<sup>3</sup>, cujo seu lema era “Liberdade, igualdade e fraternidade”, defende a igualdade existente entre os seres humanos. Filósofos e juristas da época, determinaram que era incompatível propagar o lema supramencionado se o cidadão não tinha a liberdade de exercer o trabalho que lhe apetecia, em decorrência das corporações de ofício (VOVELLE, 2015). A consequência disso foi a abolição das corporações de ofício, através da lei de Isaac Le Chapelier, cujo artigo 1º tem os dizeres:

A aniquilação de todas espécies de corporações de cidadãos do mesmo estado ou profissão, sendo uma das bases fundamentais da constituição francesa, são proibidas de serem restabelecidas de fato, sob qualquer pretexto e forma que seja. (FRANÇA, 1791)

---

<sup>2</sup> Foram associações que existiram durante a idade média, com o intuito de regulamentar as profissões e o processo criativo nas cidades. Tinha uma hierarquia característica, que faziam parte mestres, oficiais e aprendizes. Ademais, uma pessoa só poderia executar uma certa profissão, que era regulada por tais corporações. (CARVALHO, 1979)

<sup>3</sup> Foi um período marcado por intensa agitação social, que reverberou em toda a humanidade. A França era governada por Reis absolutistas durante séculos. A população francesa estava inconformada com a indiferença do rei Luís XVI em relação às questões sociais que afligiam a sociedade francesa. Somado a isso, o constante privilégio que gozava o clero e a nobreza, gerou uma convulsão social que desembocou na derrocada da monarquia e na instauração da república. Importante ressaltar os ideais iluministas que alimentaram o sentimento de libertação presente nos populares, através dos ensinamentos de filósofos como Voltaire e Rousseau. (VOVELLE,2015)

Ademais, a lição de Augusto Carvalho (2018, p. 22) é clara sobre os objetivos da revolução:

O grande movimento que eclodiu na França em 1789 veio operar na palavra revolução uma mudança semântica de 180°. Desde então, o termo passou a ser usado para indicar uma renovação completa das estruturas sociopolíticas, a instauração ex novo não apenas de um governo ou de um regime político, mas de toda uma sociedade, no conjunto das relações de poder que compõem a sua estrutura. Os revolucionários já não são os que se revoltam para restaurar a antiga ordem política, mas os que lutam com todas as armas – inclusive e sobretudo a violência – para induzir o nascimento de uma sociedade sem precedentes históricos.

Imprescindível dizer que a revolução industrial<sup>4</sup> andou de forma paralela com a revolução francesa, tendo aquela surgido com força na Inglaterra, a partir da mutação do espaço laboral, que deixou de ser o campo e passou a ser os centros urbanos. A partir daí, surgiram novos anseios que impactavam na vida do trabalhador, como as condições de trabalho nas fábricas, as jornadas de trabalho exaustivas, a falta de equipamentos de proteção necessários na execução de certas tarefas, etc. Amauri Mascaro Nascimento (2012, p.44) expõe sobre o período a seguinte ideia:

O direito do trabalho nasce com a sociedade industrial e o trabalho assalariado [...]. A principal causa econômica foi a Revolução Industrial do século XVIII, conjunto de transformações decorrentes da descoberta do vapor como fonte de energia e da sua aplicação nas fábricas e meios de transportes. Com a expansão da indústria e do comércio, houve a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado em larga escala, do mesmo modo que a manufatura cedeu lugar à fábrica e, mais tarde, à linha de produção.

Outro ponto significativo da história do direito do trabalho foi a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT)<sup>5</sup>. Ela teve a sua origem após o término da primeira guerra mundial. Tem como função formular e aplicar normas internacionais do trabalho sobre questões que afligem a comunidade internacional como um todo. Uma vez ratificada a convenção por um país, ela passa a fazer parte de seu

---

<sup>4</sup> Período marcado pela transição da produção de forma artesanal para a utilização de máquinas para a criação dos bens. Teve sua origem na Inglaterra e se espalhou pela Europa e pelos Estados Unidos. Ocorreu no século XIX. Ademais, trouxe uma grande mudança social, pois causou um êxodo considerável dos habitantes do campo para a cidade. (VICENTINO, 2021)

<sup>5</sup> É uma agência multilateral que pertence às organizações das nações unidas, cujo foco principal são as questões que envolvem o trabalho e o cumprimento de normas. Outro ponto a ser defendido pela organização é a garantia de um trabalho de acordo com os preceitos fundamentais para todos os cidadãos. (ANDREOPOULOS, 2020)

ordenamento jurídico. Vólia Bonfim Cassar (2014) define a OIT como uma organização neutra, de essência supraestatal, que institui normas de direito do trabalho a serem seguidas pela comunidade internacional.

Outrossim, existem acontecimentos no século XX que são vitais para o direito do trabalho, pois marcam a sua regulação como instrumento jurídico, bem como reforçam sua situação de parte integral na pacificação de direitos fundamentais do indivíduo. Uma dessas efemérides é a promulgação da Constituição do México de 1917, sendo a pioneira na defesa dos direitos do trabalhador, tendo em vista que trazia em seu corpo normas legais benéficas à classe social, como jornada de trabalho de oito horas, direito à greve, livre associação de sindicatos, salário mínimo e limitação do trabalho infantil e da mulher. Sobre tal fenômeno, Amauri Mascaro Nascimento (2012, p.45), apresenta a seguinte reflexão:

A primeira Constituição do mundo que dispõe sobre direito do trabalho é a do México, de 1917, que no art. 123 disciplina a jornada diária de 8 horas, a jornada máxima noturna de 7 horas, a proibição do trabalho de menores de 12 anos, a limitação da jornada do menor de 16 anos a 6 horas, o descanso semanal, a proteção à maternidade, o direito ao salário-mínimo, à igualdade salarial, à proteção contra acidentes no trabalho, direito de sindicalização, de greve, de conciliação e arbitragem dos conflitos, de indenização de dispensa e de seguros sociais.

A Carta del Lavoro de 1927 foi outro importante instrumento na formação dos direitos trabalhistas e influenciou o Brasil na criação da justiça do trabalho. Vólia Bonfim Cassar (2014) a define como a constituição italiana inspirada no corporativismo e serviu de inspiração para o fortalecimento do sistema sindical brasileiro. Ao passo que Sérgio Martins (2000, p.38) expõe assim tal instrumento:

Na Itália, aparece a Carta del Lavoro, de 1927, instituindo um sistema corporativista-fascista, que inspirou outros sistemas políticos, como os de Portugal, Espanha e especialmente, do Brasil. O corporativismo visava organizar a economia em torno do Estado, promovendo o interesse nacional, além de impor regras a todas as pessoas.

Por fim, temos em 1948 a criação da Declaração Universal dos Direitos do Homem. Sendo esta pensada por John Peters Humpfrey, jurista canadense (ANDREOPOULOS, 2020). Em se tratando de direitos trabalhistas, tal documento estabelece diretrizes fundamentais em seu artigo 23, que apresenta as seguintes ideias:

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.

Em se tratando da história do trabalho no Brasil, há de se observar alguns acontecimentos. Durante o período escravagista brasileiro, a mão de obra se dividia em escravos e homens livres. O pensamento de Marco Túlio Viana (2013, p. 31) é o seguinte:

Até 1888, no campo, escravos e homens livres dividiam suas penas. Nesse tempo, as elites brasileiras explicavam o trabalho de dois modos — ambos negativos. O escravo trabalhava porque era negro, de raça inferior. O branco trabalhava porque era pobre, miserável. Ou seja, os homens que fossem brancos, e brancos de qualidade, não trabalhavam porque não precisavam... e não precisavam porque eram brancos, e brancos de qualidade. Assim, trabalho não era dever nem direito — e não tinha nada a ver com dignidade nem com cidadania.<sup>36</sup> Veio então a Lei Áurea. Mas, mesmo para os negros, a realidade mudou menos do que parece, pois a liberdade não lhes garantia a vida. Ao contrário, antes, pelo menos, valiam dinheiro, e por isso tinham comida farta.

Abolida a escravidão e tendo sido proclamada a República, tem-se início o período liberal do direito do trabalho, que contribuiu para o desenvolvimento da legislação trabalhista (NASCIMENTO, 2011). Os locais de trabalho durante este período apresentavam condições impróprias para o exercício do trabalho, já que muitas empresas se concentravam em galpões com pouca luz e circulação de ar.

A mão de obra de tais empresas era majoritariamente estrangeira oriunda da Europa, uma vez que se tinha a ideia de que o brasileiro não era disciplinado e não gostava de exercer atividades laborais (VIANA, 2013). Todavia, tais estrangeiros não estavam acostumados a trabalhar em locais sem nenhum tipo de regulamentação e direitos para o trabalhador.

Sobre a temática, Marco Túlio Viana (2013, p.38) tem os dizeres:

Entre os imigrantes estavam italianos, espanhóis, alemães e muitos outros. Vinham de longe, semanas e mais semanas de mar. Uns, por conta própria, sem destino, sem emprego, na aventura. Outros, com tudo acertado — mas

pagando o bilhete de vinda com um trabalho sem volta[...] No entanto, apesar de tudo, nem sempre os estrangeiros eram como os patrões esperavam. Os que iam para as fazendas – trabalhando em parceria – muitas vezes faziam greve ou coisa parecida. Não estavam habituados, provavelmente, com tanta falta de lei. Ou às vezes com lei demais, pois tinham de seguir as regras que o fazendeiro – sem avisar antes – tinha criado para as colônias. Outras vezes, ao contrário, o próprio fazendeiro quebrava o seu regulamento.

É notável o número de imigrantes que laboravam no Brasil em tal período. O Rio de Janeiro, capital federal na época, realizou um recenseamento no ano de 1906 e constatou que havia 118.770 operários, sendo a maioria destes italianos e portugueses (NASCIMENTO, 2011). Ao passo que o estado de São Paulo, em um estudo realizado pelo Departamento Estadual do Trabalho chegou aos seguintes números: 10.204 operários no total, sendo 6.044 italianos e 824 portugueses (NASCIMENTO, 2011).

Portanto, os trabalhadores estrangeiros trouxeram consigo elementos das doutrinas jurídicas de seus países de origem, aderindo à greve como forma de protestar por não possuírem tais direitos trabalhistas. Sobre o assunto, Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 90) expõe:

Formavam-se, assim, as condições para que o trabalho subordinado viesse a ser regido por leis de proteção, mas, não obstante, o Poder Público, fiel ao princípio liberalista que o inspirava, mantinha-se alheio a qualquer reivindicação. Estas existiram. Atestam-no dois fatos: o elevado número de greves e o movimento político. Nos primeiros anos da República as greves eram esporádicas: uma em São Paulo em 1890, duas em 1891, quatro em 1893 e até 1896 uma a cada ano. Também raras foram as greves em outros Estados, visando, na maioria das vezes, a melhores salários e redução da jornada diária de trabalho. Porém, no começo do século acentuaram-se. Em 1900, no Rio de Janeiro, durante três dias, os cocheiros dos bondes (puxados por animais) protestaram contra o novo regulamento, considerado vexatório, e os bondes foram paralisados e tombados, intervindo a Força Pública e o Ministro da Justiça.

Além dos estrangeiros, um outro elemento que exerceu influência no movimento da classe trabalhista e sua luta por direitos foi o anarquismo. Muitos dos trabalhadores estrangeiros acreditavam nos ideais professados por tal doutrina. O pensamento de Marco Túlio Viana (2013, p. 39-40) é o seguinte:

Os anarquistas se inserem nesse tempo. Eles queriam um mundo sem classes e sem governos, onde todos fossem iguais e livres. Não seria, é claro, um mundo sem ordem, de anarquia. Mas a ordem não viria de cima para baixo, do patrão para o operário. Seria tudo horizontal. Todos se ajudando, em grupos. Não se fiavam em políticos, padres ou militares. Evitavam acordos com partidos, patrões ou governos. Para eles, não se mudava um país com reformas ou eleições. Aliás, o mais importante não era um país, mas o mundo.

Semelhante entendimento possui Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 92) sobre a importância de tal movimento na construção dos interesses da classe operária brasileira:

Até 1920 os trabalhadores, em grande parte, eram influenciados pelos anarquistas, cuja preponderância é devida à origem dos imigrantes: Itália, Espanha, Portugal etc. Os utópicos postulados anarquistas foram expostos no jornal *A Plebe*, publicado em São Paulo durante algum tempo: “uma sociedade sem governos, sem leis, constituída por federações de trabalhadores que produzam segundo suas capacidades e consumam segundo suas necessidades; uma sociedade onde toda a terra e suas riquezas sejam de todos os trabalhadores; uma sociedade sem opressão da massa trabalhadora por uma minoria de ricos egoístas; uma sociedade sem dinheiro, instrumento dos agiotas; uma sociedade sem polícias, sem prisões, sem misérias, sem ditaduras; uma sociedade onde o indivíduo desenvolva livremente sua personalidade no trabalho, na ciência, nas artes”.

Contudo, o Brasil não era dotado de nenhum tipo de lei ou proteção aos trabalhadores, como leva a crer as greves promovidas pelos estrangeiros. O Brasil inclusive editou um decreto versando sobre a proteção do menor de quinze anos de idade, limitando sua jornada de trabalho a sete horas diárias, bem como proibido o trabalho noturno para tal grupo (MAIOR, 2017). O supracitado decreto era o de n. 1313, cuja publicação ocorreu no ano de 1891 e que também trazia diretrizes acerca da vedação ao trabalho para os menores de doze anos. Sobre tal acontecimento, é mister o pensamento de Evaristo de Moraes (1905, p. 32):

Os menores de 12 a 14 anos só poderão trabalhar, no máximo, 7 horas por dia, não consecutivas, de modo que nunca exceda de 4 horas o trabalho contínuo; e os de sexo masculino de 14 a 15 anos até 9 horas por dia, nas mesmas condições. Os menores aprendizes — que nas fábricas de tecidos podem ser admitidos desde 8 anos — só poderão trabalhar 3 horas. Se tiverem mais de 10 até 12 anos poderão trabalhar 4 horas, havendo um descanso de meia hora para os primeiros e de uma hora para os segundos. É proibido empregar menores no serviço de limpeza de máquinas em movimento; bem como dar-lhes ocupação junto a rodas, volantes, engrenagens e correias em ação, pondo em risco sua vida. Não é admissível o trabalho dos menores em depósitos de carvão, fábricas de ácidos, algodão-pólvora, nitroglicerina, fulminatos; nem empregá-los em manipulações diretas de fumo, chumbo, fósforos etc.

No ano de 1916 ocorre a publicação do Código Civil, que trouxe em seu texto elementos que regulavam a locação de serviços, sendo tal instrumento um antecessor do contrato de trabalho como conhecemos na CLT (CASSAR, 2014).

Tal Código apresenta uma seção para tratar da locação de serviços, sendo suas características bastante similares as de um contrato de trabalho. Alguns de seus artigos denominam à licitude do trabalho a ser desempenhado, da onerosidade advinda do trabalho, da duração da locação de serviços, e até mesmo como deve ser desfeito o contrato em certas situações (BRASIL, 1916).

Todavia, as previsões legais contidas no Código Civil de 1916 e em decretos não eram suficientes para atender aos anseios da classe trabalhista, em virtude da evolução social experimentada na época. Todavia, alguns dos elementos presentes na locação de serviços serviram como alicerce para a criação do direito do trabalho (NASCIMENTO, 2011).

Entre os institutos contidos no Código Civil de 1916 podemos destacar o artigo 1.226, uma vez que trata sobre a justa causa e possui a seguinte redação:

Art. 1.226. São justas causas para dar o locador por findo o contrato:

I - Ter de exercer funções públicas, ou desempenhar obrigações legais, incompatíveis estas ou aquelas com a continuação do serviço.

II - Achar-se inabilitado, por força maior, para cumprir o contrato.

III - Exigir o locatário do locador serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato.

IV - Tratar o locatário ao locador com rigor excessivo, ou não lhe dar a alimentação conveniente.

V - Correr o locador perigo manifesto de dano ou mal considerável.

VI - Não cumprir o locatário as obrigações do contrato.

VII - Ofender o locatário, ou tentar ofender o locador na honra de pessoas de sua família.

VIII - Morrer o locatário. (BRASIL,1916)

Outras leis contemporâneas ao Código Civil de 1916 trouxeram melhorias para certas classes de trabalhadores. Sobre o assunto, a lição de Amauri Mascaro Nascimento (2011, p.98) é a seguinte:

Duas normas significativas surgem em 1923, a Lei n. 4.682, de 29 de janeiro, denominada Lei Elói Chaves, que cria a caixa de aposentadoria e pensões

para ferroviários, bem como estabilidade para os mesmos trabalhadores ao completarem 10 anos de emprego, salvo falta grave ou força maior, sendo a rescisão contratual, nos casos permitidos, precedida de inquérito, para apuração da falta, submetido ao engenheiro de fiscalização das ferrovias; e o Decreto n. 16.027, de 30 de abril, que cria o Conselho Nacional do Trabalho, “órgão consultivo dos poderes públicos em assuntos referentes à organização do trabalho e da previdência social” (art. 1º), composto de doze membros escolhidos pelo Presidente da República, sendo dois entre operários, dois entre patrões, dois entre altos funcionários do Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio e seis entre pessoas de reconhecida competência.

Durante os anos subsequentes à criação das leis supracitadas, surge a figura política de Getúlio Vargas, que tinha várias ideias relacionadas ao desenvolvimento econômico do país. (LINHARES, 1990). Em relação ao direito do trabalho e as mudanças empreendidas por Getúlio Vargas, os dizeres de Marco Túlio Viana (2013, p.44) são estes:

Perto de 1930, surge um homem especial na vida política, Getúlio Vargas. Foi especial por várias razões, boas e ruins. Agora o que nos interessa é saber um pouco do que ele fez para o Direito do Trabalho e para os trabalhadores. Getúlio tinha grandes projetos. Um deles era industrializar o País. Até aquela época, o Brasil vivia quase só do café. Quem mandava e desmandava eram os coronéis, grandes fazendeiros que chefiavam a política no interior e às vezes estendiam seu poder até o governo federal. Mas o maior projeto, talvez, foi o projeto trabalhista. O trabalhismo. Era um projeto articulado com o outro. Afinal, para haver indústria, era preciso também valorizar os trabalhadores. Não todos, é claro. Os perigosos deviam ser presos ou expulsos.

Semelhante é o pensamento de Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 99) sobre tal período:

Passaram a ter, com a política trabalhista de Getúlio Vargas, maior aceitação as ideias da intervenção nas relações de trabalho, com o Estado desempenhando papel central, grandemente influenciado pelo modelo corporativista italiano. Sem discutir aqui se os fins visados por Vargas eram de dominação ou de elevação das classes trabalhadoras, o certo é que nesse período foi reestruturada a ordem jurídica trabalhista em nosso país, adquirindo fisionomia que em parte até hoje se mantém.

Passou a ocorrer também uma valorização ao trabalhador nacional, com a lei dos dois terços sendo instituída através dos decretos 19.482 de 1930 e 19.740 de 1931. Tais decretos defendiam que em um estabelecimento empresarial com mais de três empregados fosse mantida uma proporção de 2/3 de brasileiros para 1/3 de estrangeiros (CESARINO JÚNIOR, 1956).

Foram também publicados decretos sobre o trabalho da mulher e da instituição da carteira profissional. O Decreto n. 21.417-A abordava a temática do trabalho da

mulher trazendo importantes lições como a vedação ao trabalho noturno, bem como a proibição à mulher de laborar em ambientes subterrâneos, minerações e locais perigosos e insalubres (BRASIL, 1932.). Em relação à carteira profissional, o decreto 21.175 de 1932, instituiu que os maiores de dezesseis anos de idade deveriam ter acesso à carteira profissional, bem como os empregados estrangeiros (BRASIL, 1932).

Em virtude das inúmeras leis esparsas que tratavam das relações de trabalho, o governo começou a pensar em uma lei que abrangesse a todas essas previsões legais. Sobre tal acontecimento, as palavras de Arnaldo Sussekind (2009, p.2) são importantes:

Afigura-se-me conveniente assinalar que o objetivo do Ministro Marcondes, logo autorizado pelo Presidente Getúlio Vargas, era o de juntar numa só lei, corrigindo algumas normas superadas e certos antagonismos: a) os decretos legislativos de 1930 a 1934; b) as leis do Congresso Nacional até 10 de novembro de 1937; c) os decretos-leis do período subsequente. A Consolidação alcançaria as disposições concernentes ao Direito do Trabalho e à Previdência Social. Desde logo a Comissão da CLT evidenciou que não seria possível armar um ordenamento sistematizado sem complementar as disposições vigentes.

Portanto, a Consolidação das Leis Trabalhistas começa a ser pensada para sanar os problemas advindos das variadas leis que tratavam de profissões específicas bem como pensava em defender direitos e garantias dos trabalhadores que não eram amparados por um dispositivo legal em virtude de não existir uma lei específica para a sua profissão (NASCIMENTO, 2011). No ano de 1943, promulgada pelo decreto-lei 5.452 em 1º de maio do ano citado, surge a CLT.

Sobre os acontecimentos históricos que fizeram parte da promulgação do supracitado documento, destacam-se as palavras de Marco Túlio Viana (2013, p. 52-53):

A CLT abriu os olhos para o mundo numa tarde de 1º de maio. Era dia de festa – como todo Dia do Trabalhador. O lugar escolhido foi a Esplanada do Castelo, no Rio. 107 Os sindicatos chamaram os seus filiados. Era um sábado, e o Ministro do Trabalho tinha pedido aos patrões para liberar os empregados. Segundo o Jornal do Brasil, quinhentas moças vestidas de branco faziam a guarda de honra em frente ao prédio do Ministério, cada qual levando uma bandeira do Brasil. Vendo aquelas moças e bandeiras, as pessoas podiam ter uma sensação de ordem e patriotismo.

A CLT está em vigor até os dias atuais mesmo que continue passando por diversas atualizações. Contudo, seu papel de regulador nas relações trabalhistas não

pode ser diminuído, haja vista que ela traz garantias jurídicas imprescindíveis para o trabalhador.

### 3 RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

É necessário fazer uma distinção entre relação de trabalho e relação de emprego, tendo em vista que a compreensão de tais fenômenos é primordial para entender as violações presentes na pejetização e na uberização. A relação de emprego encontra proteção legal do direito do trabalho, portanto pode-se afirmar que apenas os sujeitos que possuem o status de empregado fazem jus aos direitos encontrados nas normas trabalhistas.

Em consonância com tal afirmação, surge o pensamento de Alice Monteiro Barros (2016, p.148) “não é, portanto, qualquer relação de trabalho que atrai a aplicação do Direito do trabalho, mas apenas aquela dotada da configuração específica.”

A relação de emprego encontra-se prevista na CLT, através da definição dos membros que compõem tal relação, o empregador e o empregado. Os artigos 2º e 3º apresentam a seguinte redação:

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.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (BRASIL,1943)

Em vista do exposto, compreende-se o empregador como a pessoa física e jurídica que assume os riscos da atividade empresária, admitindo, assalariando e comandando o serviço prestado pelo outro, neste caso o empregado. (CASSAR, 2014) aponta que o empregador é alguém que remunera e ordena as funções a serem executadas pelo empregado.

No que se refere ao empregado, podemos afirmar que serão aqueles que forem contratados por um empregador e que além de desempenhar um trabalho, devem possuir os critérios de subordinação, onerosidade, habitualidade e pessoalidade (CARVALHO, 2018).

Em se tratando da relação de emprego, é imprescindível o pensamento de Jorge Neto e Cavalcante (2019, p. 347):

Relação de emprego é um contrato, cujo conteúdo mínimo é a lei, possuindo como sujeitos, de um lado, o empregado (pessoa natural), que presta serviços, e, de outro lado, o empregador, em função de quem os serviços são prestados de forma subordinada, habitual e mediante salário. Dentro desse prisma, devemos desenvolver as seguintes assertivas: (a) acordo tácito ou expresso que corresponde à relação de emprego; (b) os sujeitos são o empregado e o empregador; (c) empregado, como a pessoa natural que presta serviços de natureza não eventual a empregador sob a subordinação deste e mediante salário (art. 3º, CLT); (d) empregador é a empresa ou outros entes que admitem, assalariam e dirigem a prestação pessoal dos serviços (art. 2º, CLT).

Portanto, a relação de emprego é algo que deve possuir habitualidade, remuneração, subordinação jurídica e onerosidade, em que o empregado efetuará serviços designados por seu empregador (BARROS, 2016).

Contudo, tais características acima mencionadas não podem se encontrar isoladas. Para que se possa caracterizar uma relação de emprego, se faz necessário que tais elementos estejam presentes em sua totalidade, caso contrário a relação será distinta à relação de emprego (MARTINEZ, 2017).

Em vista disso, é importante detalhar as características que fazem parte da relação de emprego.

O primeiro dos elementos que definem uma relação empregatícia será a alteridade, que pode ser definida como a impossibilidade de transmissão do risco empresarial do empregador para o empregado, ademais, a propriedade do trabalho do empregado é transferida para o empregador, assim como os riscos advindos de tal tarefa (JORGE NETO E CAVALCANTE, 2019).

Outro elemento que faz parte da relação de emprego é a onerosidade, que pode ser interpretada como a existência de uma contraprestação pecuniária a ser paga pelo empregador ao empregado em virtude do trabalho desempenhado por este.

Sobre a temática, assim pensa Augusto Carvalho (2018, p. 144):

O contrato de trabalho é oneroso, ou seja, não se o executa por benemerência ou altruísmo. A prestação de trabalho que encerra uma liberalidade, um simples favor ou um ato – mesmo continuado ou persistente – de boa vontade, não acontece no âmbito de uma relação de emprego. Percebe-se que não se está a cogitar do fato objetivo de o trabalhador receber salário, mas do interesse, que a este anima, de trabalhar para recebê-lo. Aliás, o salário será necessariamente devido quando evidenciada essa onerosidade da prestação laboral e o seu valor, quando não ajustado previamente, será arbitrado pela Justiça do Trabalho, em conformidade com o art. 460 da CLT.

Semelhante ensinamento transmite Maurício Godinho Delgado (2018, p. 346) sobre o assunto:

A relação empregatícia é uma relação de essencial fundo econômico. Por intermédio dessa relação sociojurídica é que o moderno sistema econômico consegue garantir a modalidade principal de conexão do trabalhador ao processo produtivo, dando origem ao largo universo de bens econômicos característicos do mercado atual. Desse modo, ao valor econômico da força de trabalho colocada à disposição do empregador deve corresponder uma contrapartida econômica em benefício obreiro, consubstanciada no conjunto salarial, isto é, o complexo de verbas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em virtude da relação empregatícia pactuada.

Cabe afirmar que a onerosidade estará presente na hipótese de o recebimento do salário for uma mera expectativa, isto é, mesmo que o período mensal de aquisição da contraprestação pecuniária ainda não for encerrado, caberá o pagamento proporcional ao empregado, bem como na situação de inadimplência do empregador, o elemento da onerosidade persistirá.

O próximo elemento a ser estudado é a personalidade. A pessoa física ou natural é entendida na seara do direito do trabalho como a única que deve figurar como empregado. A definição de pessoa natural é aquela que é um sujeito de direitos e obrigações (DINIZ, 2020).

Ainda sobre a pessoa natural, informa Jorge Neto e Cavalcante (2019, p. 388) "Somente pode ser caracterizado como empregado o ser humano. A essência do Direito do Trabalho consiste na proteção e valoração da dignidade do ser humano."

A personalidade é primordial na relação empregatícia, haja vista que o ser humano goza de direitos de proteção à sua condição de trabalhador, se tornando inviável a garantia de tais princípios para uma pessoa jurídica. Sobre tal questão, será abordado mais adiante os malefícios da utilização de uma pessoa jurídica como empregado.

Sobre a personalidade, os dizeres de Vólia Bonfim Cassar (2014, p. 264) são os seguintes:

O trabalhador é sempre uma pessoa física, isto se explica porque o trabalho se constitui numa obrigação de fazer inseparável da pessoa humana, o que conseqüentemente acarreta a intervenção do Estado, minimizando a autonomia das partes, impondo normas para tutelar seus direitos fundamentais. Pessoaalidade ou caráter intuitu personae significa que é aquela pessoa física escolhida quem deve executar o serviço contratado porque o contrato de trabalho é intransmissível. Assim, o empregado não

pode, quando bem entender, mandar o amigo, o vizinho, o pai ou o irmão no seu lugar para trabalhar.

Para Maurício Godinho Delgado (2018, p. 340), a personalidade é definida como:

É essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador. A relação jurídica pactuada — ou efetivamente cumprida — deve ser, desse modo, intuitu personae com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados. Verificando-se a prática de substituição intermitente — circunstância que torna impessoal e fungível a figura específica do trabalhador enfocado —, descaracteriza-se a relação de emprego, por ausência de seu segundo elemento fático-jurídico.

Outrossim, a contratação de empregado pelo empregador está amparada nas peculiaridades e qualidades exclusivas daquele, sendo assim, o empregador espera que o empregado exerça suas tarefas, e não outrem designado por ele (MARTINEZ, 2017). Quanto ao empregador, o requisito da personalidade não pode ser aplicado a ele, uma vez que muitas vezes o empregador será uma pessoa jurídica, bem como durante a relação de emprego pode ocorrer a troca de empregador, situação aceitável do ponto de vista jurídico, que inclusive prevê tal situação nos artigos 448 e 448-A da CLT.

A redação de tais artigos é a seguinte:

Art. 448 - A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

Art. 448-A. Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores prevista nos arts. 10 e 448 desta Consolidação, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Parágrafo único. A empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (BRASIL,1943)

Em seguida, temos o instituto da habitualidade, conhecido também como não eventualidade. Isso consiste em dizer que o trabalho deve ser efetuado repetidamente, obedecendo as atividades inerentes do trabalho em questão, bem como obedecendo a finalidade desejada pelo empregador e estando subordinado juridicamente a este.

Para Vólia Bonfim Cassar (2014, p. 277) não eventualidade pode ser descrita como:

A expressão “não eventual” referida no art. 3º da CLT deve ser interpretada sob a ótica do empregador, isto é, se a necessidade daquele tipo de serviço ou mão de obra para a empresa é permanente ou acidental. Não se deve empregar a interpretação literal do referido dispositivo legal, pois conduz à falsa ilação de que o que é episódico e fortuito é o trabalho daquele empregado em relação àquele tomador. A necessidade daquele tipo de serviço pode ser permanente (de forma contínua ou intermitente) ou acidental, fortuita, rara. Assim, o vocábulo não eventual caracteriza-se quando o tipo de trabalho desenvolvido pelo obreiro, em relação ao seu tomador, é de necessidade permanente para o empreendimento.

Contudo, o instituto da habitualidade apresenta calorosos debates acerca dele. São vários os autores que apontam teorias em relação à habitualidade para caracterizar o vínculo empregatício. Entre tais teorias, destaca-se a teoria da descontinuidade de Maurício Godinho Delgado. Sobre o tópico, o ensinamento de Maurício Godinho Delgado (2018, p. 343) é o exposto:

As principais teorias informadoras da noção de eventualidade (e, conseqüentemente, da noção de não eventualidade) são: teoria da descontinuidade, teoria do evento, teoria dos fins do empreendimento e teoria da fixação jurídica. Adiante-se que, em conformidade com a doutrina e jurisprudência dominantes, a primeira de tais teorias (descontinuidade) seria incompatível com a CLT, mas harmônica à legislação reguladora do trabalho doméstico, ao passo que as três subseqüentes teorias seriam ajustadas ao espírito do texto celetista. A teoria da descontinuidade informa que eventual seria o trabalho descontínuo e interrupto com relação ao tomador enfocado — portanto, um trabalho que se fracione no tempo, perdendo o caráter de fluidez temporal sistemática. Para essa formulação teórica, o trabalho eventual tem caráter fragmentado, verificando-se sua ocorrência de modo disperso no tempo, com rupturas e espaçamentos temporais significativos com respeito ao tomador de serviços examinado.

Ademais, é necessário destacar que existem situações previstas na CLT nas quais o trabalhador poderá exercer suas tarefas de maneira descontínua. Destarte, é importante fazer uma distinção entre não eventualidade e descontinuidade. Existem previsões legais nas quais o empregado labora em regime descontínuo e ainda assim existe o vínculo empregatício. Um exemplo disso está previsto no parágrafo 3º do artigo 443 da CLT, cujo texto diz o seguinte:

**Art. 443.** O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.  
(...)

**§ 3o** Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. (BRASIL, 1943)

Ante o exposto, cabe ressaltar que a descontinuidade e a habitualidade podem coexistir em vínculo empregatício, haja vista que a própria CLT traz hipóteses sobre a temática.

Por fim, temos o instituto da subordinação jurídica. O pensamento de alguns juristas defende que a subordinação à qual está sujeito o empregado, diz respeito ao conceito jurídico do contrato de trabalho, haja vista que o empregado, ao assinar seu contrato de trabalho, tem a ciência de que deve seguir as diretrizes estabelecidas por seu empregador ou superior hierárquico imediato (CARVALHO,2018).

Sobre tal dinâmica, cabe o pensamento de Murilo Carvalho (2013, p. 196):

Na contemporaneidade, o principal debate do Direito (individual) do Trabalho concentra-se na (re)avaliação da eficácia e dimensão do critério de subordinação jurídica como nota distintiva desta disciplina. Diante de novas situações de trabalho e, igualmente, de velhas situações com novos epítetos, persistem dúvidas sobre a adequação do conceito clássico de subordinação jurídica no trato destas questões. A atipicidade do trabalho coloca-se, intermediariamente, entre a autonomia e a subordinação, trazendo intensas dificuldades de operação para o conceito clássico de subordinação jurídica.

É necessário destacar que já foi defendido que a subordinação do empregado em relação ao empregador ocorria devido à hipossuficiência econômica daquele quanto a este (CASSAR,2014). Ademais, vale a ressalva que a subordinação jurídica pode ser considerado o mais importante instituto que caracteriza o vínculo empregatício, uma vez que sua identificação permite a aplicação das normas trabalhistas em um caso específico. Por exemplo, em se tratando da uberização, cabe a definição de Mauricio Godinho Delgado (2018, p. 353), com os dizeres:

Estrutural é, finalmente, a subordinação que se expressa “pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento”. Nesta dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços.

Em um momento apropriado, a subordinação presente nos serviços de aplicativo será abordada de forma mais aprofundada, cabendo nesse momento apenas demonstrar que existe sim uma subordinação entre os parceiros de tais plataformas, contudo não é o mesmo tipo de subordinação presente em uma relação de emprego tradicional.

Para (JUNIOR, 2017), a subordinação jurídica encontra-se presente quando existe um cumprimento de normas e ordens específicas para tal empregado, bem como gerais para todos os membros da empresa, cujo descumprimento acarretará a punição do trabalhador com sanções. Ademais, destaca o supracitado autor de que não é a pessoa do empregado que se subordina ao empregado e sim a forma que seu trabalho deve ser prestado.

Em vista do exposto, é possível afirmar que a subordinação pode ser tratada como o elemento que em alguns casos diferencia uma relação de trabalho de uma relação de emprego, cabendo um olhar mais aprofundado de uma dada relação para constatar se a subordinação existe ou não, e em caso de existência se é possível que ela acrescida dos demais elementos que compõem a relação de emprego, determinem se existe um vínculo ou não.

Uma vez exposta a relação de emprego e os elementos que estão presentes nela, cabe olhar a relação de trabalho e constatar as diferenças e semelhanças entre ambos os fenômenos, haja vista que o entendimento dos supracitados acontecimentos é vital para a compreensão da uberização e pejotização.

A relação de trabalho é algo corriqueiro nas mais variadas situações. Pode ser definida como a atividade produzida pelo homem na qual ele faz uso de sua força para criar meios para o seu sustento (MARX,2015).

Já para Jorge Neto e Cavalcante (2019, p. 337) a relação de trabalho é definida como:

Relação de trabalho é a relação jurídica em que o prestador dos serviços é uma pessoa natural, tendo por objeto a atividade pessoal, subordinada ou não, eventual ou não, e que é remunerada (ou não) por uma outra pessoa natural ou pessoa jurídica. Portanto, relação de trabalho é o gênero, sendo a relação de emprego uma de suas espécies. Quanto aos elementos da relação de trabalho, a doutrina aponta: trabalho remunerado (onerosidade), pessoalidade, atividade do prestador como objeto do contrato; a subordinação e a eventualidade não mais atuam como critérios básicos para a delimitação da competência material trabalhista. Na nossa ótica, o fator onerosidade é importante, contudo não é essencial na caracterização do que vem a ser a relação de trabalho. Há situações em que se tem o trabalho, sem haver, necessariamente, a presença da onerosidade. É o caso do trabalho do

estágio não obrigatório em que não se tem a obrigatoriedade de concessão de uma contraprestação salarial (art. 12º, caput, Lei 11.788/08).

Ao passo que Maurício Godinho Delgado (2017, p. 309) compreende a relação de trabalho como:

refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível.

Ademais, cabe informar que na relação de trabalho podem fazer parte pessoas naturais ou jurídicas, na qual uma prestará uma tarefa que favorecerá a outra mesmo que não haja subordinação, onerosidade e os outros elementos presentes da relação de emprego (NASCIMENTO, 2011). São exemplos da relação de trabalho: o estágio, o trabalho avulso, o trabalho autônomo, entre outros.

Outrossim, cabe enfatizar a diferença entre a relação de trabalho e a relação de emprego. De um ponto de vista simplificado, poderíamos dizer que a relação empregatícia é uma espécie do gênero relação de trabalho. Para Maurício Godinho Delgado (2018, p. 333):

A Ciência do Direito enxerga clara distinção entre relação de trabalho e relação de emprego. A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual.

Destarte, é certo afirmar que toda relação de emprego é uma relação de trabalho, todavia, nem toda relação de trabalho será uma relação de emprego.

Ademais, em se tratando da uberização, a relação aqui presente não se encaixa nos moldes previstos pela CLT como relação de emprego, porém apresenta características que se assemelham a uma relação empregatícia. As plataformas digitais se apoiam na ideia de que não existe o elemento de subordinação na relação entre o prestador de serviço e o aplicativo (ROGERS, 2015). Contudo, existe sim o

elemento da subordinação, que será abordado no capítulo referente ao fenômeno da uberização.

Outrossim, outros elementos que integram a relação de emprego se fazem presentes, como a onerosidade e a pessoalidade. Os aplicativos de serviço propõem que não existe o elemento da onerosidade, tendo em vista que quem realiza o pagamento pelo serviço prestado é o usuário do serviço, e não o aplicativo (MARTINS, 2015). Contudo, a plataforma possui discricionariedade para estipular o valor a ser pago, assim como pode determinar a abertura de promoções ou planos que afetam diretamente no valor a ser percebido pelo parceiro (TODOLÍ-SIGNES, 2015).

Desnecessário dizer que o elemento da pessoalidade se faz presente na relação entre o trabalhador e o aplicativo, uma vez que apenas ele pode realizar o serviço, além de possuir um cadastro, no qual informa seus dados pessoais como número de identidade, cadastro de pessoa física, entre outros (MARTINS, 2015). Somado a isso, nos serviços que o trabalhador exerce fazendo uso de um veículo, cabe a ele informar os dados do veículo, não podendo exercer suas funções em um veículo distinto ao que foi cadastrado no banco de dados do aplicativo.

Por fim, temos o elemento da habitualidade, que também se faz presente na relação entre o parceiro e o aplicativo, porém com uma pequena variação. No sistema que regula o trabalho do parceiro de aplicativo, na hipótese de ele estiver *online*, cabe a ele aceitar as corridas que o algoritmo que rege o aplicativo assim determinar (FABRELLAS, 2018).

Ademais, como será exposto posteriormente, algumas plataformas impõem que o parceiro determine sua jornada de trabalho para um certo espaço de tempo e as horas em que o serviço será prestado, como é o caso do *deliveroo*. Destarte, é possível afirmar que existe o elemento da habitualidade na relação entre o parceiro e os aplicativos de serviço (ESPANHA, 2019).

Quanto à pejotização, não resta dúvida de que quando a relação ali presente é uma relação de emprego, posto que obedece a todos os requisitos estipulados pela CLT, o que ocorre nessas situações é uma fraude trabalhista para fugir do escopo da seara trabalhista, informando que quem está prestando o serviço é uma pessoa jurídica, assim afastando a característica da pessoalidade (PEREIRA, 2013).

Todavia, a PJ instituída, em determinadas situações, não tem nenhuma função com seus verdadeiros fins, tendo o propósito de fraudar a relação de emprego entre o empregador e o empregado.

## 4 O TRABALHO E OS SERVIÇOS DE APLICATIVO

Uma vez demonstrado diferentes tipos de trabalho e as consequências sócio jurídicas advindas de tais fatos, atualmente a população do século XXI se depara com um problema surgido em virtude da tecnologia. Tal problema é a utilização de aplicativos para fornecer trabalho a pessoas, porém sem garantir nenhum direito trabalhista a elas.

Dito fenômeno possui várias nomenclaturas, haja vista que abrange diversas ramificações do trabalho. É popularmente conhecido como 'uberização' devido ao *Uber*, principal aplicativo utilizado em nosso país para transporte de passageiros.

Contudo, essa tendência é de caráter global, fazendo parte da chamada quarta revolução industrial, segundo Klaus Schwab (2016). 'Uberização' não é o único termo empregado para este modelo econômico. Para Valério De Stefano (2016), é possível chamar também de 'economia de bico', ao passo que a prestação de serviços de entrega e transporte é definido como trabalho 'on-demand'.

O trabalho 'on-demand', nossa principal categoria a ser abordada, é geralmente empregado em atividades tradicionais que existem previsões legais em nosso ordenamento jurídico, como a profissão de motorista, entre outras. Adrian Todolí-Signes (2015, p.3), traz a seguinte ideia sobre o assunto:

Este novo modelo de negócio foi chamado pela doutrina estadunidense como a "uber economy" ou crowdwork offline específico. O crowdwork consiste em tomar uma prestação de um serviço, tradicionalmente realizada por um trabalhador, e descentralizá-lo para um indefinido e, normalmente, grande número de pessoas através de chamamento ou convocatória. Desta forma, estas novas empresas de base tecnológica, em princípio, limitam-se a colocar em contato o cliente(solicitante de uma prestação de serviços) com a pessoa que realiza a prestação (o trabalhador ou autônomo).(Tradução nossa).

Tais aplicativos servem como ponte entre o cliente e o trabalhador, garantindo o aplicativo uma qualidade sobre a prestação do serviço e cobrando uma taxa do valor total pago pelo cliente, Davi Carvalho Martins (2015). O mecanismo de integração é caracterizado por: possuir flutuação no preço das corridas; fornecer monitoramento eletrônico da viagem em tempo real, podendo ser visualizado pelo cliente ou por um terceiro, de acordo com Alex Rosenblat e Luke Stark (2015). É mister frisar que a plataforma interfere no comportamento do trabalhador, posto que o incentiva a

executar o maior número possível de corridas, bem como estar à disposição do aplicativo pelo maior tempo possível.

Ainda sobre a supramencionada questão, há de ressaltar o fato de que o trabalhador corre o risco de ser suspenso ou excluído da plataforma quando passar a rejeitar corridas. Dita situação caracteriza um controle exacerbado por parte do aplicativo acrescida do risco da prestação do serviço, pois é comum que determinadas corridas não sejam completadas, causando prejuízo ao trabalhador. Outro ponto a ser destacado é o armazenamento de dados do motorista parceiro do aplicativo, ocorrendo inclusive quando ele não se encontra em uma corrida. Os ensinamentos de Alex Rosenblat e Luke Stark (2015, p. 4) são inequívocos:

As práticas de vigilância da Uber- conquistadas através da política da empresa e também da interação delineada no aplicativo- produz informações assimétricas significativas entre a entidade corporativista e o motorista individual. Através da coleta de dados em tempo real, o corpo de funcionários da Uber, como analista de dados e engenheiros, têm acesso e controle sobre a vasta quantidade de informações sobre a experiência de trabalho de cada motorista. Os dados de um motorista podem ser comparados com outros motoristas em agregado e ranqueado; Portanto a Uber produz comandos que direcionam o motorista para onde, quando e como ele deve trabalhar. Ao invés de oferecer valores confiáveis, o sistema da Uber força o motorista a aceitar as corridas, sem o mesmo ver o destino do passageiro nem quanto arrecadará na viagem. Os motoristas correm o risco de desativação por cancelar corridas não lucrativas. (Tradução nossa.)

Os parceiros do aplicativo, além de serem monitorados pela coleta de dados da empresa, são também avaliados pelos clientes ao final de cada corrida. Dita avaliação dá a possibilidade ao cliente de atribuir entre 1 e 5 estrelas para o prestador de serviço, de acordo com a qualidade do trabalho que foi desempenhado. O aplicativo é dotado de um canal de mensagens que dá voz ao passageiro, para que ele relate sua experiência (TODOLÍ-SIGNES,2015).

Na hipótese de um motorista em sua média de avaliações possuir uma média inferior a 4,6 estrelas é passível de desligamento do aplicativo. Portanto, existem duas possibilidades de exclusão da plataforma: a recusa constante de corridas pouco lucrativas e a média das avaliações abaixo de 4,6 estrelas.

Outrossim, é necessário explicar que a experiência vivida pelo passageiro obedece às diretrizes traçadas pela Uber, devendo ser seguidas pelo motorista para garantir uma boa avaliação por parte do cliente. Sobre tal temática, é importante a lição de Brishen Rogers (2017, p. 13):

Há um outro custo rondando que merece ser mencionado: O sistema de avaliação da Uber pode requerer que os motoristas, e talvez até os passageiros, a apliquem o que vem sendo chamado de "trabalho emocional", ou o trabalho de estabelecer "micro-relações que fazem com que o cliente se sintam bem". Para ficar acima de uma dada nota, os trabalhadores talvez se portem de uma forma amigável, e até um pouco servil. Taxistas, em comparação, podem ser eles mesmos, o que pode envolver suas frustrações em relação à longa jornada de trabalho e o baixo pagamento.

É necessário um enfoque em um outro grupo destacado que surgiu com o advento dos serviços de aplicativo. Trata-se dos trabalhadores que realizam entregas, seja através de motocicletas ou bicicletas. Em nosso país, a empresa líder em tal segmento é o *Ifood*, ela, em seus termos de uso definidos para o entregador parceiro, se auto proclama como um intermediador tecnológico, possibilitando a conexão entre estabelecimentos parceiros, entregadores e os consumidores finais.

O juizado de Valência, em decisão proferida em desfavor da *Deliveroo*, empresa com caráter semelhante ao *Ifood*, definiu a sistemática que envolve a rotina de um entregador vinculado à plataforma da seguinte forma:

O cliente faz uma encomenda através do APP de um determinado restaurante. O entregador recebe um aviso da empresa no seu telefone, com os detalhes do restaurante onde tem de ir buscar a encomenda e, subsequentemente, do cliente para quem a encomenda tem de ser levada. - Ele pode aceitar ou recusar fazer a entrega e, neste caso, o pedido envia a notificação ao entregador.- A entrega é feita de bicicleta ou, menos normalmente, de motocicleta, em ambos os casos propriedade do entregador, que vai ao restaurante, pega na encomenda e leva-a para o endereço de entrega. - O entregador suporta o custo de manutenção do veículo e, quando apropriado, o seguro e o combustível. O número de telefone que ele usa é também seu. - Em nenhum momento o entregador recebe qualquer quantia do cliente, mas o pagamento do serviço é feito no APP por meios eletrônicos através da plataforma de pagamento da empresa, que até recebe através do APP quaisquer dicas do cliente para o entregador. (ESPANHA, 2020, p. 6-7, Tradução nossa.)

O juizado ainda abrange como funciona a relação entre o parceiro da plataforma e o restaurante, com os dizeres:

Pode também recebê-los diretamente do cliente em dinheiro no momento da entrega. - A cada catorze dias - duas semanas - a empresa prepara uma fatura, com as encomendas - e, se aplicável, incentivos e gorjetas - para o período, que envia ao entregador por meios eletrônicos. O entregador tem a liberdade de eleger a faixa horária e os locais de entrega. Para tal, comunica semanalmente sua disponibilidade para os diferentes momentos do dia e as diferentes áreas da cidade de Valência, e em função das ditas comunicações a empresa designa horários e locais. Chegada a faixa horária elegida livremente pelo entregador, o mesmo se dirige ao local elegido e inicia sua sessão no aplicativo de seu telefone, com o objetivo de começar a receber pedidos. Cada vez que há um novo pedido, o aplicativo o designa para um

entregador, que recebe o aviso em seu telefone com as informações necessárias, podendo aceitá-lo ou recusá-lo. transcorridos três minutos sem que o entregador exerça nenhuma ação, o sistema automaticamente recusa o pedido e oferece para outro entregador. O entregador se dirige ao restaurante, onde recolhe o pedido, e o leva ao local de destino, momento no qual o aplicativo considera o pedido finalizado, e a partir desse momento, consta como disponível para o recebimento de novos pedidos. (ESPANHA, 2020, p.6-7, tradução nossa.)

Ademais, é desnecessário dizer que o sistema de avaliação dos entregadores das plataformas virtuais ocorre de forma semelhante aos motoristas vinculados à *Uber*.

Portanto, as mesmas técnicas utilizadas pelos parceiros da *Uber* são ferramentas aplicadas pelos entregadores dos aplicativos de entrega, gerando assim um atendimento voltado para a passividade em relação às demandas do cliente, posto que comentários negativos ou uma média de avaliação abaixo dos padrões estabelecidos pela empresa pode causar a suspensão ou exclusão do trabalhador de tal dinâmica. Destarte, mesmo sendo aplicativos controlados por proprietários alheios, os aplicativos de serviço apresentam o mesmo modelo em relação aos seus colaboradores, isto é, baseado no *feedback* fornecido pelos consumidores finais.

No que concerne aos tipos de entregadores, o *Ifood* trouxe esclarecimentos sobre o tópico, uma vez que a empresa foi objeto de uma ação coletiva no estado de São Paulo. Na supracitada ação coletiva (SÃO PAULO, 2020), o *Ifood* define o operador logístico(OL) como aquele indivíduo que possui vinculação com grupos empresariais cuja atividade principal consiste na realização de serviços de *delivery*, ao passo que o trato comercial ocorre entre o restaurante parceiro do aplicativo e a empresa de logística, que faz uso do aparato do *Ifood* para pôr em prática o trabalho em questão.

Já o outro tipo de entregadores, que a própria empresa classifica como entregadores-nuvem são os que possuem cadastro direto no site da empresa e que recebem os pedidos em seus telefones, devendo ir ao restaurante fazer a retirada do produto e seguir para o endereço do consumidor final.

Além das já citadas características em comum entre os diversos tipos de tarefas oferecidos por aplicativos de serviço, outra particularidade comum a todos eles é a ênfase em se desvincular da tutela da justiça do trabalho.

Em suas campanhas de *marketing*, ditos grupos comerciais evidenciam o lucro que pode ser obtido pelo parceiro como uma atividade extra, autônoma, que é definida pelo próprio trabalhador. Todavia, uma realidade a ser encarada pelos juristas atuais

é a classificação da economia de compartilhamento, já que eles propõem que ela não pertence aos institutos trabalhistas convencionais, porém também não podem ser classificados como os serviços autônomos previstos no ordenamento jurídico.

Noam Scheiber (2015) diz que a situação dos trabalhadores que prestam serviço em tais aplicativos pertence a um cenário que foge dos conceitos estabelecidos supracitados, sendo imprescindível a criação de um novo conceito de trabalho para alocar tal relação trabalhista, de forma que abranja os trabalhadores pertencentes a tal categoria, bem como apresentando elementos que os diferenciam das relações de emprego e dos trabalhadores autônomos previstos em lei. Interessante são os dizeres de Valério De Stefano (2019, p. 13) sobre a temática:

Há um crescimento acentuado de zonas cinzentas entre o empregado autônomo e os empregados, e há um aumento no trabalho temporário e parcial, bem como na prática de ter vários trabalhos.[...]Reconhece que, como uma consequência econômica, tecnológica, bem como as mudanças no gerenciamento dos recursos humanos, novas formas de geração de emprego estão de fato surgindo e apresentam desafios fundamentais a muitas das categorias estabelecidas e aos institutos de direito do trabalho, nacional e supranacional.(Tradução nossa.)

É então defendido por várias correntes trabalhistas que a criação de um novo grupo de trabalho é o caminho a ser percorrido, tendo em vista que o simples reconhecimento da relação de trabalho descrita acima seria maléfico para a economia como um todo, ademais de tal relação não possuir os elementos característicos de uma relação de emprego tradicional. Outrossim, a normatização de tal relação traria uma segurança jurídica necessária para todas as partes envolvidas (HARRIS; KRUEGUER, 2015).

Tal novo grupo de trabalho não precisa da mesma proteção outorgada às relações de trabalho tradicionais, uma vez que ele poderia ser classificado como independente em certos aspectos e em outros como empregado tradicional. Uma forma de identificação seria a não dependência financeira em relação a um aplicativo, ao passo que os empregados não renunciaram às oportunidades de trabalho que se apresentam, além do controle da sua própria jornada de trabalho. Sob essa ótica, vitais são os dizeres de Adrian Todolí-Signes (2015, p. 15-16):

Que se possa interpretar o contrato de trabalho de tal forma que as relações quase-independentes, não significa que a proteção outorgada pelo legislador deve ser as mesmas características que a tradicional. A proteção das condições trabalhistas existentes atualmente não parece que se adaptam

completamente aos novos modelos de negócio. A flexibilidade horária para o trabalhador é uma das características principais do novo tipo de negócio. O trabalhador pode escolher quando deseja trabalhar, algo incompatível com as velhas regulações sobre jornada, horários, descansos e férias existentes. Por outro lado, o salário fixo, medido em horas, também parece incompatível com um modelo de negócio baseado no trabalhador que escolhe quantas horas trabalha. (Tradução nossa.)

Importante ressaltar que decisões judiciais que tratando do reconhecimento de vínculo empregatício em tal relação de trabalho apresentaram-se controversas, posto que, por ser uma temática discutida em um âmbito global, existem sentenças prolatadas que vão de encontro ao texto legal de cada país, ao passo que outras atendem as demandas do trabalhador, já que muitas vezes o magistrado detém-se a apreciação do caso analisado. O problema gerado a partir de numerosas decisões judiciais antagônicas reside no fato que não há uma segurança jurídica sobre o tema, prejudicando os participantes de tal relação.

Ao analisarmos uma decisão judicial proferida no estado de São Paulo acerca do reconhecimento do vínculo empregatício de um dado grupo de entregadores em face do *Ifood*, nos deparamos com a compreensão do magistrado de que a relação é entendida como um serviço de internet, na qual estão presentes três personagens, o entregador, o consumidor final e o restaurante. Portanto, segue o julgador dizendo que não há necessidade de inscrição do trabalhador na previdência social, e se este escolheu laborar na modalidade de entregador-nuvem, possui total liberdade para manejar sua jornada de trabalho (SÃO PAULO, 2020).

Continua a sentença explicando que o entregador além de dispor de sua jornada de trabalho, pode aceitar ou recusar entregas, sem sofrer qualquer tipo de sanção, seja disciplinar ou econômica, afastando de tal forma o requisito da subordinação. Também ressalta que o parceiro pode permanecer *offline* quantas vezes desejar ao longo do dia, bem como também informa que o entregador não possui um número mínimo de trabalhos a serem realizados durante um certo período, seja semanal ou mensal (SÃO PAULO, 2020).

Reforçando o caráter controverso sob o ponto de vista jurídico, temos decisões judiciais proferidas em outros ordenamentos jurídicos sob a temática do reconhecimento de vínculo.

Por exemplo, a justiça social de Valência em decisão proferida em desfavor do grupo *deliveroo*, reconheceu que os trabalhadores que utilizam tal aplicativo para prestar serviços não podem ser enquadrados como trabalhadores por conta alheia,

pois mesmo que o entregador tenha disponibilidade de aceitar ou recusar as entregas, cabe a ele fazer uma comunicação prévia da sua disponibilidade (ESPANHA, 2020). A literalidade da sentença sobre esse tópico é relevante para a discussão abordada pois apresenta os seguintes dizeres:

prestam os seus serviços pessoais, no âmbito da organização empresarial a que pertencem os meios de produção, a plataforma digital DELIVEROO, de acordo com os critérios e atribuições por ela estabelecidos e atribuídos, recebendo a remuneração, que também é estabelecida pela empresa, por unidade de ato efetivamente realizado, mais incentivos, independentemente do sucesso da transação subjacente e da sua conta poder ser desativada por decisão empresarial (ESPANHA, 2020, p. 21, Tradução nossa).

As decisões apresentadas são apenas algumas em um universo cada vez crescente na seara jurídica, já que a cada dia que passa, ocorre um aumento na mão de obra disponível através de tais aplicativos, em várias localidades do globo, evidenciando ainda mais à sociedade a necessidade de que uma nova figura jurídica apareça para mitigar tais situações.

Pensando nisso, está se tornando cada vez mais comum o debate sobre meios a serem implementados para promover uma mudança em tal cenário. Não só juristas estão fazendo parte das discussões, grupos com uma opinião relevante sobre o tema estão se pronunciando, como sindicatos de trabalhadores, grupos empresariais, ademais dos acadêmicos. Propõem que o aparato estatal gere uma nova classificação que garanta certezas a todas as partes envolvidas, bem como estimule a inovação do ponto de vista negocial (AUGUSTE, 2016).

Outrossim, deve-se pautar os seguintes elementos em tal diálogo: 1) a manutenção da estabilidade e flexibilidade característica de tal modelo, enfatizando as vantagens trazidas para os trabalhadores, sociedade e grupos empresariais; 2) A utilização de um mecanismo que tenha em sua essência a independência, a flexibilidade e compatibilidade com a inovação. Esses são pontos que devem ser seguidos na busca de um instrumento que regule tais trabalhadores (AUGUSTE, 2016).

Uma coisa deve estar clara: a economia de compartilhamento não deve ser encarada como algo alheio à economia como um todo. Aquela é englobada por esta, fazendo-se necessário a aplicação das leis trabalhistas (TODOLÍ-SIGNES, 2015). A tentativa de implantar um novo grupo de trabalhador que apresente similaridades aos provenientes da economia de compartilhamento não é algo inédito, posto que o

ordenamento jurídico italiano implantou uma figura que poderia ser aproveitada pela supracitada economia.

Pensa Valério De Stefano (2019, p. 25) da seguinte maneira sobre a temática italiana:

Itália é um exemplo dessa abordagem estratificada. Em 1973, o parlamento reformou o Código de processo civil e estabeleceu um procedimento específico sobre o emprego e disputas laborais. Esse procedimento foi estendido para "trabalhadores que colaboram com um tomador de serviços principal sob um contínuo, coordenado e uma relação pessoal predominante, mesmo que não possui um caráter subordinado", que mais tarde ficou conhecido como o "trabalhador parassubordinado".(Tradução nossa).

Sob o mesmo tema, Otávio Pinto e Silva (2002) define os principais traços desse modelo, sendo os mais destacados a coordenação do trabalho, os serviços são prestados de forma contínua, contém o elemento da pessoalidade. Quanto à diferença entre o trabalho parassubordinado e a relação de emprego, é a questão da subordinação, constantemente presente na relação de emprego tradicional e, em se tratando do trabalho parassubordinado, temos a colaboração entre o trabalhador e o tomador de serviços.

A implantação do trabalhador parassubordinado não passou despercebida no setor econômico italiano. Algumas consequências diretas do surgimento da supramencionada figura foram: a predileção do setor empresarial em utilizar os serviços fornecidos por tal trabalhador em detrimento da relação de emprego tradicional, ademais da contratação de trabalhadores tradicionais definidos como parassubordinados, sendo isso uma fraude trabalhista (DE STEFANO, 2019).

Portanto, em paralelo ao exposto acima, observa-se que cada vez mais estabelecimentos comerciais brasileiros fazem uso de trabalhadores advindos da economia de compartilhamento. Assim como a figura do parassubordinado no ordenamento jurídico italiano, os parceiros de aplicativos de serviço são utilizados para se evitar as responsabilidades trabalhistas que existem em uma relação de emprego tradicional.

Um exemplo prático é a figura do entregador. Caso uma pizzaria deseje contratar um funcionário para que ele realize entregas para tal estabelecimento, além das verbas trabalhistas tradicionais, deve também arcar com o pagamento do adicional de periculosidade, caso o entregador execute o serviço em uma motocicleta. Sob esta previsão legal, versam sob a mesma a Constituição Federal de 1988 e a

Consolidação das Leis Trabalhistas. Em se tratando do elemento textual trazido pela CLT sob a temática discutida, temos a seguinte redação:

Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a:  
§ 4º São também consideradas perigosas as atividades de trabalhador em motocicleta.(BRASIL, 1943.)

Portanto, diversos juristas estão defendendo a ideia de uma total reformulação das categorias presentes no direito do trabalho atual, para que ele se adeque ao século XXI. Ademais, defendendo a ideia de que o trabalhador não pode ter seus direitos fundamentais lesados, posto que estão foram conquistados a duras penas (ALOISI, 2015).

Cabe então aos envolvidos como um todo em tal processo, entenderem que a figura do trabalhador precisa ter certas garantias para que possa exercer determinadas tarefas, sem que sua mão de obra seja considerada apenas como uma mercadoria. Uma vez que o trabalho não tem só a função de prover o sustento do cidadão, ele é capaz de trazer autorrealização ao indivíduo, bem como tem um caráter social. Deve-se reconhecer as relações de trabalho que passaram a existir em virtude de tal etapa que o globo está vivenciando.

É necessário que haja uma validação das relações de trabalho, não importando se o trabalho provém de uma relação de emprego ou não. Em determinadas situações, é evidente a tentativa de tais aplicativos de mascarar a atividade desempenhada por um de seus parceiros. Para tal, faz uso de expressões que tentam distorcer a realidade e dar um ar de informalidade ao serviço. É comum dizer que o motorista de aplicativo dá “uma carona” ao cliente da plataforma. A própria expressão parceiro, repetidamente utilizada ao longo das diversas manifestações de tais aplicativos nas suas campanhas evidencia tal caráter.

Assim como vem sendo discutido que seja necessário um debate acerca do reconhecimento das relações de trabalho, é de suma importância uma revisão no conceito de subordinação, posto que o conceito vigente não alcança as novas modalidades que foram surgindo.

Em se tratando da situação de pessoas vinculadas a aplicativos de serviço, em algumas hipóteses o sistema jurídico vem entendendo que a subordinação existe,

apenas apresenta uma mudança em seu conceito. Um exemplo de tal situação ocorreu na Espanha, uma vez que o Tribunal Supremo da Espanha julgou que embora o indivíduo regule o horário a ser laborado, isso não afasta a subordinação em relação ao aplicativo quando há uma clara e evidente dependência jurídica entre o indivíduo e a plataforma virtual (FABRELLAS, 2018).

É possível afirmar que o conceito passa por um processo de mutação, posto que sua definição tradicional não abrange as situações descritas ao longo deste texto. Juan Delgue (2017, p. 15), defende a seguinte ideia acerca da subordinação:

Na empresa virtual continuam existindo expressões da subordinação tradicional, entendida como a possibilidade de controlar a atividade do trabalhador e ir transmitindo indicações sobre a forma de realizar as tarefas. Não é o empregador que vigia diretamente o trabalhador, mas o controle se realiza através das respostas e avaliações dos clientes enviados à empresa pelo usuário de serviço.

Ademais, é necessário discutir como se dá a definição do conceito clássico de subordinação, para que seja traçado um paralelo entre a subordinação atual e a clássica. A subordinação clássica surgiu a partir da utilização cada vez maior de prepostos do empregador para exercer funções de comando em uma dada empresa. Portanto, existia um caráter hierárquico, que pode ser comparado com uma hierarquia militar.

Sobre o tema em análise, é imprescindível o pensamento de Maurício Godinho Delgado (2018, p. 348):

Não obstante a relação de emprego resulte da síntese indissolúvel dos cinco elementos fático-jurídicos que a compõem, será a subordinação, entre todos esses elementos, o que ganha maior proeminência na conformação do tipo legal da relação empregatícia. De fato, a subordinação é que marcou a diferença específica da relação de emprego perante as tradicionais modalidades de relação de produção que já foram hegemônicas na história dos sistemas socioeconômicos ocidentais (servidão e escravidão). Será também a subordinação o elemento principal de diferenciação entre a relação de emprego e o segundo grupo mais relevante de fórmulas de contratação de prestação de trabalho no mundo contemporâneo (as diversas modalidades de trabalho autônomo).

Em vista do exposto, fica claro que a principal diferença acerca da subordinação é que a clássica estava voltada para a escala hierárquica, ao passo que a atual está voltada para o cumprimento de tarefas, por isso o trabalhador goza de certa autonomia na prestação do serviço, pois o foco está voltado no resultado. Por isso, em alguns desses aplicativos a recusa contínua de tarefas pode levar à

suspensão ou exclusão do parceiro da plataforma, evidenciando assim a subordinação.

Ademais, em algumas plataformas constam possíveis situações que ensejam a suspensão ou exclusão do trabalhador. O *Ifood* prevê em seu termo de uso que o trabalhador pode ser afastado sem qualquer notificação prévia, nos seguintes casos:

(i) fizer mau uso, uso indevido ou abusivo da Plataforma; (ii) obtiver recorrentes avaliações negativas dos Clientes Finais ou dos Estabelecimentos Parceiros; (iii) causar danos e/ou prejuízos, diretos ou indiretos, a terceiros ou ao próprio *iFood*, devido a atos ou omissões na utilização da Plataforma ou na realização das Entregas; (iv) em função de ordem judicial ou requisição legal por autoridade pública competente; (v) por modificação da Plataforma, do cadastro do Entregador ou do modal utilizado por ele que implique em impossibilidade das realização das Entregas pelo Entregador; (vi) por caso fortuito, força maior ou questões de segurança; e (vii) pela suposta prática de qualquer infração de trânsito ou conduta que implique em risco de segurança do trânsito (*IFOOD*, 2020).

Portanto, o poder advindo dos meios tecnológicos de tais plataformas explora o trabalhador, haja vista que elas possuem os meios de produção do trabalho, já que os aplicativos determinam qual o trabalho a ser realizado pelo parceiro. Tal conceito não é novo, muito pelo contrário, sempre esteve presente nos cenários que envolvem o trabalho.

Karl Marx (2015) dizia que os meios de produção são formados pelos meios de trabalho e objetos de trabalho, sendo aqui os meios de trabalho os elementos necessários para a produção, como ferramentas, instrumentos, etc. Ao passo que os objetos de trabalho são os recursos naturais que sofrem as modificações empregadas pela mão de obra humana. Ademais, de acordo com a supracitada teoria, tal modo de produção diz respeito a uma estrutura de classes, em que o proprietário dos meios de produção ocupa a posição dominante na relação de trabalho.

É certo afirmar que as plataformas de serviços ocupam tal lugar de supremacia em relação ao parceiro, subordinado aos seus mecanismos de produção. A diferença entre a situação atual e a pensada por Marx está no fato de que antigamente era um indivíduo que detinha os meios de produção. Em contraste que na situação abordada, é um grupo empresarial amparado por um mecanismo algorítmico, sendo este mecanismo o responsável por ditar as condições de uma dada tarefa.

## 5 A PEJOTIZAÇÃO E SUAS CONTROVÉRSIAS NO CAMPO TRABALHISTA

Outra situação que surgiu nos dias atuais é a contratação de uma pessoa jurídica que tem apenas um sócio para a realização de atividades, sendo que o empregador exige a criação de tal pessoa jurídica, como requisito para a contratação. Tal fenômeno vem se fazendo presente nos mais diversos ramos de emprego e o propósito de tal fraude trabalhista é evitar a assinatura da carteira de trabalho e previdência social (CTPS) do empregado, para que o contratante não tenha que arcar com os encargos trabalhistas provenientes da relação empregatícia.

Sobre o assunto, este o pensamento de Maurício Godinho Delgado (2018, p. 437):

A dinâmica judicial trabalhista também registra a ocorrência de uma situação fático-jurídica curiosa: trata-se da utilização do contrato de sociedade (por cotas de responsabilidade limitada ou outra modalidade societária existente) como instrumento simulatório, voltado a transparecer, formalmente, uma situação fático-jurídica de natureza civil/comercial, embora ocultando uma efetiva relação empregatícia. Em tais situações simulatórias (denominadas pela prática trabalhista de pejotização, neologismo que se reporta à expressão pessoa jurídica, identificada pelas iniciais P.J.), há que prevalecer o contrato que efetivamente rege a relação jurídica real entre as partes, desconsiderando-se a simulação evidenciada.

A expressão pejotização advém da junção das letras “PJ”, que por sua vez são a abreviação de pessoa jurídica. Do ponto de vista prático, o contratante requer que o trabalhador, pessoa física e, portanto, portador de CTPS, constitua uma pessoa jurídica para proceder com a contratação da mão de obra.

A vantagem para as empresas que contratam utilizando essa fraude jurídica é que a relação de trabalho não será regida pelo ordenamento jurídico trabalhista, posto que uma pessoa jurídica não possui os requisitos necessários para se enquadrar em uma relação empregatícia como empregada junto à outra pessoa jurídica ou um empregador pessoa física. As questões legais que surgirem serão resolvidas junto à seara cível ou comercial.

Contudo, na maioria das vezes estão presentes os elementos que caracterizam uma relação de emprego como a prevista na CLT. Não há espaço para dúvidas sobre a subordinação, jornada de trabalho e outros elementos, é uma relação de emprego idêntica à prevista em lei, ao contrário das situações dos trabalhadores de aplicativos, que há um debate sobre a natureza do seu vínculo.

Tal prática começou a ser implantada por empregadores que desejavam burlar a lei 11.196/2005, que em seu artigo 129 apresenta os seguintes dizeres:

Art. 129. Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão-somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil (BRASIL, 2016).

Uma característica saliente da pejetização é a tentativa de eliminação do conceito de personalidade, tendo em vista que a pessoa física é substituída por uma pessoa jurídica. Sobre esta possibilidade, os dizeres de Alvarenga (2013, p.71) são primordiais para uma melhor compreensão do assunto:

A pejetização consiste em prática empresarial na qual o empregador busca os serviços de um trabalhador que possua firma estabelecida ou então exige que ele constitua pessoa jurídica, a fim de descaracterizar a relação de emprego para eximir-se das obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias.

Com a publicação da lei 11.196/05, que possui o propósito de dar uma proteção ao trabalhador intelectual, vários empregadores dos diversos ramos passaram a fazer uso de tal manobra, para mascarar a relação empregatícia da empresa junto ao empregado.

Em virtude da globalização<sup>6</sup> e principalmente da grave crise econômica mundial de 2008, ocorreu um retrocesso nos direitos trabalhistas, uma vez que os trabalhadores deixam de contar com garantias básicas, como salário mínimo, férias, jornada de trabalho, etc (PEREIRA, 2013). Por outro lado, argumentam os empregadores que há a aceitação por parte dos empregados de se sujeitarem a criação de uma pessoa jurídica, se tornando um prestador de serviço e não um empregado.

Laura Machado de Oliveira (2013, p.1) trata da situação da seguinte forma:

---

<sup>6</sup> É definido como um processo de aprofundamento da internacionalização em seu âmbito econômico, cultural e social. Ao fim do século XX, com a redução dos custos dos meios de transporte e comunicação, foram possíveis tais avanços. Por fim, com o advento da internet, a comunicação entre as demais partes do globo passou a ser em tempo real, aproximando ainda mais as diferentes culturas do mundo. (BAUMAN, 1999)

Para a existência de uma verdadeira pessoa jurídica é necessária a livre iniciativa em constituí-la, e não uma obrigação imposta por um terceiro (no caso, seu empregador), e também a vontade assumir o risco econômico em criá-la, os lucros e prejuízos entre os sócios. Para o civilista predomina o princípio da autonomia da vontade das partes no ajuste da situação jurídica, algo inconcebível diante do direito laboral. Amauri Mascaro disserta sobre o tema: "... enquanto no direito civil as disposições legais em matéria contratual têm caráter supletivo ou subsidiário, no direito do trabalho têm caráter principal, ao passo que a autonomia da vontade funciona de forma complementar. Invertem-se, portanto, as posições.

Importante ressaltar que a pejetização não pode ser confundida de forma alguma com a terceirização, outro instrumento utilizado nas relações trabalhistas, porém com um conceito totalmente diferente da pejetização. A expressão terceirização é entendida como um neologismo oriundo da palavra terceiro, sendo este um intermediário, portanto alguém que cede a mão de obra (DELGADO, 2018).

Portanto, a terceirização ocorre da seguinte maneira: Uma empresa contrata os serviços de uma outra empresa, sendo esta responsável pelo fornecimento da mão de obra, bem como responsável pelos encargos trabalhistas junto aos trabalhadores (MARTINS, 2011).

Ademais, a súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) traz situações nas quais a terceirização pode ocorrer de forma lícita:

**CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011**

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei nº 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida

responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral. (BRASIL,2011)

Ainda sobre a pejetização, alguns princípios que regem o direito do trabalho encontram-se violados em razão de tal prática. O princípio da primazia da realidade é um dos princípios que sofrem tal violação. O supracitado princípio é de extrema importância para o ordenamento jurídico, tendo em vista que se encontra previsto no Código Civil de 2002. O artigo 112 do CC/02 tem a seguinte redação: “Art. 112. Nas declarações de vontade se atenderá mais à intenção nelas consubstanciada do que ao sentido literal da linguagem.” (BRASIL, 2002)

Em se tratando da aplicação de tal princípio na esfera trabalhista, Maurício Godinho Delgado (2018, p. 244-245) oferta a seguinte lição:

No Direito do Trabalho, deve-se pesquisar, preferentemente, a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica. A prática habitual — na qualidade de uso — altera o contrato pactuado, gerando direitos e obrigações novos às partes contratantes (respeitada a fronteira da inalterabilidade contratual lesiva). Desse modo, o conteúdo do contrato não se circunscreve ao transposto no correspondente instrumento escrito, incorporando amplamente todos os matizes lançados pelo cotidiano da prestação de serviços. O princípio do contrato realidade autoriza, assim, por exemplo, a descaracterização de uma pactuada relação civil de prestação de serviços, desde que no cumprimento do contrato despontem, concretamente, todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego (trabalho por pessoa física, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação).

Américo Plá Rodriguez (1997, p.217) traz a seguinte definição: “o princípio da primazia da realidade significa que, em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos”.

Portanto, em caso de um trabalhador ser empregado através do instituto da pejetização, e porventura decidir exigir o reconhecimento de vínculo empregatício com o seu empregador, o que irá prevalecer não é o contrato firmado entre ambas as PJs, do empregador e do empregado, e sim a realidade dos fatos, que no caso diz respeito à prestação de serviços por parte do empregado, de forma idêntica à prevista na CLT,

destarte devendo ela possuir todos os efeitos legais de uma relação empregatícia. Ademais, vale ressaltar que as fraudes trabalhistas são nulas de pleno direito.

Um outro princípio que se encontra vilipendiado pela pejotização é o da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, que propõe ao empregado, parte hipossuficiente na relação trabalhista<sup>7</sup>, que os direitos trabalhistas adquiridos são irrenunciáveis. Américo Plá Rodriguez (1997, p.66), diz que: “a impossibilidade jurídica de privar-se voluntariamente de uma ou mais vantagens concedidas pelo direito trabalhista em benefício próprio”.

Tal princípio também é conhecido como princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, sobre esse princípio assim se manifesta Maurício Godinho Delgado (2018, p.237):

Ele traduz a inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato. A indisponibilidade inata aos direitos trabalhistas constitui-se talvez no veículo principal utilizado pelo Direito do Trabalho para tentar igualizar, no plano jurídico, a assincronia clássica existente entre os sujeitos da relação socioeconômica de emprego. O aparente contingenciamento da liberdade obreira que resultaria da observância desse princípio desponta, na verdade, como o instrumento hábil a assegurar efetiva liberdade no contexto da relação empregatícia: é que aquele contingenciamento atenua ao sujeito individual obreiro a inevitável restrição de vontade que naturalmente tem perante o sujeito coletivo empresarial. É comum à doutrina valer-se da expressão irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas para enunciar o presente princípio. Seu conteúdo é o mesmo já exposto, apenas adotando-se diferente epíteto.

E, mais adiante, Maurício Godinho Delgado (2018, p. 237) expressa desconforto com o termo irrenunciabilidade ao lecionar que:

A expressão irrenunciabilidade não parece adequada a revelar a amplitude do princípio enfocado. Renúncia é ato unilateral, como se sabe. Ora, o princípio examinado vai além do simples ato unilateral, interferindo também nos atos bilaterais de disposição de direitos (transação, portanto). Para a ordem justaltrabalhista, não serão válidas quer a renúncia, quer a transação que importe objetivamente em prejuízo ao trabalhador.

Como exposto, a pejotização acarreta prejuízos significativos ao trabalhador, já que ele renuncia a direitos fundamentais, adquiridos junto à sua condição de

---

<sup>7</sup>Em sua maioria, os trabalhadores encontram-se em condição de hipossuficiência em relação ao empregador. Contudo, existe a figura do empregado hipersuficiente, que é aquele cuja remuneração é igual ou superior a duas vezes o limite dos benefícios previsto no regime geral de previdência social, e também é portador de diploma de ensino superior. (CASSAR, 2014)

empregado. Todavia, o empregado não renuncia de forma espontânea tais direitos, é um resultado da contratação por meio da pejetização. Todavia, mesmo que o empregado esteja de acordo em substituir tais direitos, tal situação não é possível, uma vez que os direitos trabalhistas possuem caráter irrenunciável.

Por fim, resta o princípio da imperatividade das normas trabalhistas, como outro implicado diretamente pela pejetização. Maurício Godinho Delgado (2018, p. 236) aborda o tema da seguinte forma:

Informa tal princípio que prevalece no segmento justrabativo o domínio de regras jurídicas obrigatórias, em detrimento de regras apenas dispositivas. As regras justrabativas são, desse modo, essencialmente imperativas, não podendo, de maneira geral, ter sua regência contratual afastada pela simples manifestação de vontade das partes. Nesse quadro, raros são os exemplos de regras dispositivas no texto da CLT, prevalecendo uma quase unanimidade de preceitos imperativos no corpo daquele diploma legal.

Para logo em seguida discorrer sobre a autonomia da vontade das partes no contrato civil e trabalhista:

Para este princípio prevalece a restrição à autonomia da vontade no contrato trabalhista, em contraponto à diretriz civil de soberania das partes no ajuste das condições contratuais. Esta restrição é tida como instrumento assecuratório eficaz de garantias fundamentais ao trabalhador, em face do desequilíbrio de poderes inerente ao contrato de emprego. (DELGADO, 2018, p.236)

Em vista disso, a simples manifestação das partes em reger sua relação trabalhista através de um instrumento alheio ao previsto no ordenamento jurídico não é plausível, uma vez que, em se tratando de relação de emprego é imperativo que sejam aplicadas as normas previstas na CLT. Destarte, em um caso que envolva uma pejetização, a seara cível ou comercial não é apropriada para regular uma relação trabalhista, como é a presente na pejetização.

No que concerne à nulidade de pleno direito, a CLT traz em seu artigo 9º a seguinte redação:” Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.” (BRASIL, 1943)

As consequências da pejetização são inúmeras, trazendo repercussões não só na esfera profissional do empregado, mas na sua vida pessoal. Em relação ao empregador, são várias as consequências da utilização desse expediente. É necessário alertar o fato correspondente à renúncia dos direitos trabalhistas do

empregado, já que uma vez utilizado essa forma de contratação, o trabalhador fica desamparado de seus direitos básicos trabalhistas, como jornada de trabalho apropriada, adicionais, verbas trabalhistas rescisórias, etc.

Outro fato a ser notado são os gastos que o empregado terá para manter a sua PJ, posto que a manutenção da mesma requer o pagamento de taxas, utilização de contadores profissionais, etc (OLIVEIRA, 2013). Em consonância com o pensamento exposto, são os dizeres de Sandra Turcato e Rosualdo Rodrigues (2008, p. 11):

Tem sido prática cada vez mais comum a de empresas que contratam funcionários na forma de pessoa jurídica (PJ). Ou seja, o empregado é levado a constituir empresa e passa a receber mensalmente como prestador de serviço. Há ainda casos em que o empregado compra uma nota fiscal de uma terceira empresa para apresentar ao empregador, mediante o recebimento do salário. Nesse tipo de relação, quem contrata paga menos impostos e se isenta de inúmeras responsabilidades. Quem é contratado abre mão de seus direitos trabalhistas – como FGTS + 40%, férias, 13º salário, horas extras, verbas rescisórias – e assume gastos para manter a pessoa jurídica, como emissão de nota fiscal e administração contábil. Visto que a simulação relaciona-se com o fato de que trabalhadores passam a prestar serviços para uma empresa como empregados, estes se passando por empresários, os encargos previdenciários decorrentes desta relação de emprego estariam sendo eliminados pela pretensa contratação de serviços de pessoas jurídicas.

Tal artifício também acarreta danos para a previdência social, posto que o empregador não faz o pagamento das devidas contribuições previdenciárias. A União também sofre prejuízos, pois não é pago o FGTS que o empregado tem direito, e tais valores são utilizados pelo Estado para financiar diversas iniciativas que trazem melhorias na vida dos cidadãos.

Portanto, em face do exposto, fica evidente, em determinadas situações fáticas, a fraude trabalhista que resulta da pejetização, representa um malefício para o trabalhador, principal prejudicado com a implantação de tal fraude. Cabe então uma postura mais rígida da justiça trabalhista em relação às empresas que adotam tal comportamento.

## 6 O DIREITO DO TRABALHO EM FACE DA UBERIZAÇÃO E DA PEJOTIZAÇÃO

As situações da uberização e da pejotização correspondem a mudanças trazidas pela quarta revolução industrial, na qual é cada vez mais comum a utilização de tecnologias virtuais no ambiente de trabalho, sendo tais mudanças catalisadoras de um novo palco em relação à forma de trabalhar (SCHWAB, 2016).

O trabalho realizado por pessoas no âmbito dos serviços de aplicativo são um claro exemplo de como a quarta revolução industrial funciona, pois, os comandos e tarefas a serem executados pelo trabalhador são determinados pelo algoritmo de uma dada plataforma. Tal algoritmo impõe o preço e faz em alguns casos a distribuição dos indivíduos, sendo a precificação um aspecto importante, já que a partir de tal prática ocorre o controle de mercado (ROGERS, 2017).

Em se tratando da pejotização, ela não é um resultado direto da supracitada revolução, e sim uma resposta da classe empresarial diante da flexibilização das leis trabalhistas, tendo tal fenômeno se expandido para diversas classes de trabalho, como médicos, professores, etc (PEREIRA, 2013).

Portanto, em se tratando dos malefícios trazidos pelas situações abordadas, cabe ao Direito do Trabalho assumir uma postura combativa, vigilante e eficaz contra os mecanismos que buscam interferir no seu funcionamento adequado. É importante destacar que o ordenamento jurídico de uma nação é o elemento que garante o desenvolvimento econômico e social de um povo sem que os princípios fundamentais básicos inerentes ao homem não sejam maculados.

A regulação de tais relações deve se dar de três maneiras distintas: entre os países, entre as empresas e entre os trabalhadores. Em um cenário global, desde 1919 a Organização Internacional do Trabalho (OIT) procura fornecer estudos e diretrizes que visam proporcionar o mínimo de dignidade para os países adotarem junto aos trabalhadores, para que nenhum país possua algum tipo de vantagem sobre outros.

Nesse sentido, a própria constituição da OIT (1948, p.3) apresenta tal pensamento: "A não adoção por qualquer nação de um regime de trabalho realmente humano cria obstáculos aos esforços das outras nações desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores em seus próprios territórios, o que ameaça a paz mundial."

Do ponto de vista nacional, algumas mudanças já foram implementadas para a adaptação à nova realidade. A redação do artigo 6º da CLT já traz uma previsão legal sobre o tema:

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. (BRASIL, 1943)

Porém, é necessária uma mudança ainda maior, tendo em vista que as empresas estão adotando cada vez mais a utilização de profissionais provenientes de tais aplicativos. Cabe ao Direito do Trabalho modificar sua forma de atuação. Quanto a isso, a própria OIT (2006) traz uma previsão, tipificada na recomendação 198:

1. Os Membros devem formular e aplicar uma política nacional para rever em intervalos apropriados e, caso necessário, clarificando e adotando o alcance de regulamentos e leis relevantes, no sentido de garantir proteção efetiva aos trabalhadores que executam seus trabalhos no contexto de uma relação de trabalho. 2. A natureza e a extensão da proteção dada aos trabalhadores em uma relação de trabalho deve ser definida por práticas ou leis nacionais, ou ambas, tendo em conta padrões de trabalho internacional relevantes. Tais leis ou práticas, incluindo aqueles elementos pertencentes ao alcance, cobertura e responsabilidade à implementação, devem estar claros e adequados para assegurar proteção efetiva aos trabalhadores em uma relação de trabalho. (...) 4. (...) combater as relações de trabalho disfarçadas no contexto de, por exemplo, outras relações que possam incluir o uso de outras formas de acordos contratuais que escondam o verdadeiro status legal, notando que uma relação de trabalho disfarçado ocorre quando o empregador trata um indivíduo diferentemente de como trataria um empregado de maneira a esconder o verdadeiro status legal dele ou dela como um empregado, e estas situações podem surgir onde acordos contratuais possuem o efeito de privar trabalhadores de sua devida proteção;

As relações que envolvam o trabalho, nos tempos atuais, não podem escapar do escopo do Direito do Trabalho, para que os direitos do trabalhador não sejam lesados, e para que os empregadores não infrinjam normas.

No caso da pejetização ocorre uma situação distinta da observada na situação dos serviços de aplicativo. Isso se dá pelo simples fato que a conduta das empresas que impõem que seu empregado crie uma PJ é manifestadamente ilegal, totalmente contrária aos princípios e normas que regem não só o Direito do Trabalho, mas o ordenamento jurídico como um todo.

Portanto, dependendo da situação a pejetização representa uma fraude trabalhista, isso devido à má-fé do empregador de tentar burlar as normas trabalhistas. Em tal hipótese, cabe ao magistrado, amparado pelo instrumento legal, fazer valer a lei e reconhecer o vínculo empregatício que ali existe, apenas camuflado pela supracitada fraude.

Contudo, apenas as medidas mencionadas acima são suficientes. É necessário lembrar que em alguns casos, pode se configurar o crime contra a organização do trabalho, que possui sua previsão no artigo 203 do Código Penal, cuja redação é a seguinte:

Art. 203 - Frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho:

Pena - detenção de um ano a dois anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 2º A pena é aumentada de um sexto a um terço se a vítima é menor de dezoito anos, idosa, gestante, indígena ou portadora de deficiência física ou mental.

O ordenamento jurídico brasileiro vem se deparando com inúmeras demandas em tal sentido, e conseqüentemente estão defendendo a previsão legal. O Tribunal Regional do Trabalho-1ª Região (TRT-1) julgou procedente o pedido de reconhecimento de vínculo, conforme se observa na ementa:

RECURSO ORDINÁRIO. -PEJOTIZAÇÃO- CONFIGURAÇÃO. VÍNCULO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO. RECURSO ORDINÁRIO. - PEJOTIZAÇÃO- CONFIGURAÇÃO. VÍNCULO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO. RECURSO ORDINÁRIO. - PEJOTIZAÇÃOCONFIGURAÇÃO. VÍNCULO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO. RECURSO ORDINÁRIO. -PEJOTIZAÇÃO-. CONFIGURAÇÃO. VÍNCULO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO. O ordenamento jurídico pátrio veda que empresas, ao invés de contratarem empregados para a realização de sua atividade-fim, terceirizem esta atividade, que passa a ser prestada aos seus clientes através de outras pessoas jurídicas, frequentemente constituídas por antigos empregados. Tal prática constitui-se no fenômeno conhecido como -pejetização-, repudiado por esta Justiça Especializada, de forma que, restando evidenciada tal prática, deve ser reconhecido o vínculo de emprego. (TRT-1 - RO: 00004219620125010072 RJ, Data de Julgamento: 02/03/2016, Sexta Turma, Data de Publicação: 21/03/2016)

Nos diversos casos analisados pela Justiça do Trabalho, os julgadores tendem a afirmar que os requisitos da relação de emprego encontram-se presentes, sendo a utilização de tal mecanismo irrelevante para a caracterização do vínculo empregatício.

No que concerne ao reconhecimento de vínculo empregatício entre trabalhadores e empresas de serviços de aplicativo, são poucas as demandas para a quantidade de pessoas implicadas no assunto. Contudo, é um fenômeno global, como já explicado anteriormente, e, portanto, em várias nações existem demandas em tal sentido, não sendo o Brasil uma exclusividade em tal questão. Algumas ações sobre a matéria já foram abordadas ao longo do texto, com o propósito de quantificar a natureza do fato.

No Brasil, existem decisões que julgaram existentes o vínculo entre o trabalhador e o empregado, e outras que consideraram não haver dita relação. Considerando as decisões favoráveis à demanda, tende a aplicar a equidade no caso concreto, argumentando a verdadeira intenção das plataformas virtuais no sentido de auferir lucros através do trabalho alheio. Já as decisões contrárias ao reconhecimento de vínculo argumentam que o trabalhador possui autonomia sobre a atividade desempenhada, ademais de utilizar um conceito estrito de subordinação e negligenciar os dizeres do Art. 6º da CLT.

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As temáticas abordadas ao longo deste trabalho tiveram o objetivo de abordar assuntos extremamente atuais, que trazem um grande debate acerca da regulamentação do trabalho e de suas características.

A uberização é um fenômeno cada vez mais presente na sociedade e acarreta consequências para uma parcela considerável dela, tendo em vista que muitas famílias estão tirando o seu sustento através do trabalho junto às plataformas virtuais. A identificação do trabalho em diferentes períodos históricos e suas mudanças que produzem na sociedade e, conseqüentemente, no ordenamento jurídico, em especial no trabalhista, são indispensáveis a compreensão e interpretação desse fato social.

Isso ocorre por conta da supressão de direitos que está ocorrendo com ambos os fenômenos estudados neste trabalho, direitos estes que foram adquiridos através de longas discussões, debates, protestos, etc. Em um processo que se revelou moroso para chegar nos direitos fundamentais que o trabalhador atualmente goza.

Já a pejotização apresenta algo que é comum nas relações de trabalho, que nada mais é que a superioridade do empregador em relação ao empregado para ditar questões relativas ao vínculo entre ambos. Ao empregado não resta outra alternativa que lutar contra as exigências do empregador.

Há de se ressaltar que a pejotização é uma fraude trabalhista, tendo em vista que viola o previsto na CLT. Todo o fenômeno que envolve a pejotização está regulamentado e atende a determinados objetivos, portanto não há margem para que empresas a adotem em substituição aos vínculos empregatícios existentes.

Ao contrário da uberização que não se encontra regulada na legislação brasileira. Ademais, as empresas que administram tais aplicativos utilizam das áreas cinzentas relacionadas aos elementos que caracterizam uma relação empregatícia, como a subordinação e habitualidade para descaracterizar o vínculo empregatício entre o trabalhador e elas.

Ditas plataformas pregam que o parceiro possui autonomia na prática de suas atividades, regulando ele próprio a sua jornada de trabalho, bem como não respondendo de forma direta a nenhum supervisor. Contudo, os trabalhadores parceiros estão subordinados à tais plataformas, uma vez que em caso de recusa constante de corridas, entregas e serviços, bem como um desempenho aquém do previsto nos termos de uso e serviço das plataformas, o parceiro pode sofrer sanções,

seja de natureza disciplinar ou econômica, e há a possibilidade de exclusão dos seus quadros em algumas hipóteses.

Faz-se necessário uma mudança no entendimento da subordinação, tendo em vista que existem inúmeras maneiras de um indivíduo estar subordinado a uma empresa, e não apenas a subordinação hierárquica prevista na CLT. Dita mudança é primordial, pois trará segurança jurídica para todos os implicados em relações desta natureza.

Outrossim, há de se pensar numa forma de se solucionar a supressão de direitos que os indivíduos que laboram junto a tais aplicativos estão sujeitos. Cabe à classe legisferante uma solução que restabeleça os direitos desses trabalhadores, juntando-se à sua luta por melhores condições de trabalho e por dignidade.

A pejotização, como descrito acima, já tem previsão legal que trate sobre o tema. Portanto, se faz necessário uma maior fiscalização das relações de emprego por parte do Estado, bem como a criação de mecanismos que visem inibir ainda mais tal conduta, como a imposição de sanções pecuniárias aos transgressores ou o possível fechamento da empresa que reincida em tal conduta.

Ademais, é importante ressaltar que há diversas decisões judiciais favoráveis ao trabalhador em tais situações, com os mais variados argumentos e que refletem os anseios de categorias profissionais que utilizam de aplicativos para o exercício de suas atividades em contraposição às práticas dos que administram os aplicativos com condutas que se reputam ilícitas no campo das relações de trabalho.

## REFERÊNCIAS

ALOISI, Antonio, **Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms** (May 1, 2016). *Comparative Labor Law&Policy Journal*, Vol. 37, No. 3, 2016, Disponível em SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2637485> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2637485>. Acesso em: 5 set. 2021.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **A pejetização como fraude à legislação trabalhista**. *Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária*, São Paulo, v. 25, n. 291, p.71-74, set. 2013.

ANDREOPOULOS, George J.. "**Universal Declaration of Human Rights**". *Encyclopedia Britannica*, 2 Jan. 2020, <https://www.britannica.com/topic/Universal-Declaration-of-Human-Rights>. Acesso em: 07 Set. 2021.

AUGUSTE, Brian et al. **Common ground for independent workers**. Disponível em: <https://wtfecconomy.com/common-ground-for-independent-workers-83f3fbcf548f/> Acesso em: 8 set. 2021.

BAUMAN, Zygmunt. **Globalização: As consequências humanas**. 1. ed. São Paulo: Zahar, 1999.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. **Lei 3.071, de 1 de janeiro de 1916**. Rio de Janeiro, RJ: Centro Gráfico, 1916

BRASIL. **Lei 11.196, de 21 de novembro de 2005**. Institui o Regime Especial de Tributação para a Plataforma de Exportação de Serviços de Tecnologia da Informação - REPES, o Regime Especial de Aquisição de Bens de Capital para Empresas Exportadoras - RECAP e o Programa de Inclusão Digital [...] e dá outras providências. Brasília: Presidência da República. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/l11196.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11196.htm). Acesso em: 6 set. 2021.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452**, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. **Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Brasília: Presidência da República. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm). Acesso em: 6 set. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 21.417-A, de 17 de maio de 1932**. Rio de Janeiro: Presidência da República. 1932.

BRASIL. **Decreto nº 21.175, de 21 de março de 1932**. Rio de Janeiro: Presidência da República. 1932.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Brasília:TST. **Súmula 331 de 2011**. Disponível em: [https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html). Acesso em: 03 set. 2021.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho - 1. Brasília:TRT1. Recurso Ordinário. Relator: Sexta Turma. **Diário Oficial da União**. Disponível em: <https://www.trt1.jus.br/>. Acesso em: 04 set. 2021.

CARVALHO, Augusto César Leite de. **Direito do trabalho**: curso e discurso. 2. ed., São Paulo: LTr, 2018.

CARVALHO, Delgado de. **História Geral, volume 2**: Idade Média. Rio de Janeiro: Editora Record, 1979.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**. 9. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.

CESARINO JUNIOR, Antônio Ferreira. **Consolidação das leis do trabalho**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1956.

DE STEFANO, Valerio. **The rise of the “just-in-time workforce”**: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. Janeiro, 2016. Disponível em: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2682602](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2682602) . Acesso em: 06 set. 2021.

DELGUE, Juan Raso. **La empresa virtual**: nuevos retos para el Derecho del Trabajo. In Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO Volumen 5, núm. 1, enero-marzo de 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do trabalho**. Revisto e ampliado. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo : LTr, 2018.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**. 37.ed. São Paulo: Saraiva 2020.

HARRIS, Seth D.; KRUEGER, Alan B. **A proposal for modernizing labor laws for twenty- -first-century work: the “independent worker”**. Dezembro, 2015.

Disponível em:

[https://www.hamiltonproject.org/assets/files/labor\\_laws\\_gig\\_economy\\_krueger\\_harris\\_transcript\\_12-9-2015.pdf](https://www.hamiltonproject.org/assets/files/labor_laws_gig_economy_krueger_harris_transcript_12-9-2015.pdf) . Acesso em: 02 set. 2021.

ESPAÑA. Juzgado de Lo Social. **Sentencia nº 197/2019**. Relator: Magistrada Montserrat Carballo de la Cruz. Valencia, 10 jun. 2019. Disponível em: <http://www.poderjudicial.es/search/openDocument/d2edb9c077f3f521>. Acesso em: 2 set. 2021.

FABRELLAS, Anna Ginès I. **Crowdsourcing: new form of outsourcing in the digital context. considerations regarding its legal feasibility**. Anuario let de Trabajo y Relaciones Laborales, [s.l.], v. 5, p. 133, 19 dez. 2018. Universitat Autònoma de Barcelona.]

FRANÇA, **Loi de Le Chapelier, 14 juin 1791**. Paris: l'Assemblée nationale. Disponível em: [https://fr.wikipedia.org/wiki/Loi\\_Le\\_Chapelier](https://fr.wikipedia.org/wiki/Loi_Le_Chapelier). Acesso em: 3 set. 2021.

JÚNIOR, José Cairo. **Curso de Direito do trabalho**: Direito Individual e Coletivo do Trabalho. 13 ed. São Paulo: JusPODIVM, 2017.

LASKI, Harold J. **The Early History of the Corporation in England**. New England: Harvard Law Review, Vol. 30, N.6, 1917.

LINHARES, Maria Yedda. **História geral do Brasil**. 3.ed. São Paulo: Campus, 1990.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **História do direito do trabalho no Brasil**: Curso de direito do trabalho, volume I: parte II. São Paulo: Ltr, 2017.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do trabalho**. 8 ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MARTINS, D. C. **A “Uber” e o contrato de trabalho**. Publicado em 25 jun 2015. Disponível em: <https://jornaleconomico.sapo.pt/noticias/a-uber-e-o-contrato-de-trabalho-26929>. Acesso em: 01 set. 2021.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MARX, Karl. **O Capital**. 1 ed. São Paulo: Boitempo editorial, 2015.

MORAES, Evaristo de. **Apontamentos de direito operário**. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1905.

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

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 37. ed. São Paulo: LTR, 2012.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de Direito do trabalho**. 9 ed. São Paulo: Atlas, 2019

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. O retorno da dependência econômica do direito do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 79, n. 3, 2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT)**. Filadélfia: Conferência Internacional do Trabalho. 1948.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação sobre relações de trabalho nº 198**, 2006. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55\\_TYPE,P55\\_LANG,P55\\_DOCUMENT,P55\\_NODE:REC,es,R198,%2FDocument](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument). Acesso em: 5 set. 2021.

OLIVEIRA Laura Machado de. Pejotização e a precarização das relações de emprego. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 18, n. 3501, 31 jan. 2013. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/23588/pejotizacao-e-a-precarizacao-das-relacoes-deemprego>> Acesso em: 07 de set. 2021.

PEREIRA, Leone. **Pejotização**: O trabalhador como pessoa física. São Paulo: Saraiva, 2013.

PESSANHA, José Américo Motta. **Os pensadores**: Sócrates. São Paulo: Editora Nova Cultural, 1999.

RAMPAZZO, Lino. **Metodologia científica**. 8.ed. São Paulo: Loyola, 2002.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo : LTr, 2000.

ROGERS, Brishen. **The social costs of Uber**. Publicado em 05 nov. 2015.

Disponível em:

[https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1037&context=uclr\\_ev\\_online](https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1037&context=uclr_ev_online). Acesso em: 02 set. 2021.

ROSENBLAT, Alex; STARK, Luke. **Uber's Drivers**: Information Asymmetries and Control in Dynamic Work. Publicado em jan. 2015. Disponível em:

[https://www.researchgate.net/publication/314461667\\_Uber's\\_Drivers\\_Information\\_Asymmetries\\_and\\_Control\\_in\\_Dynamic\\_Work](https://www.researchgate.net/publication/314461667_Uber's_Drivers_Information_Asymmetries_and_Control_in_Dynamic_Work) Acesso em: 02 set. 2021.

SÃO PAULO. 37ª Vara do Trabalho. **Sentença da Ação Civil Pública nº 1000100-78.2019.5.02.0037**. Julgadora: Shirley Aparecida de Souza Lobo Escobar. Diário Oficial de Justiça. São Paulo, SP, 28 de Janeiro de 2020

SILVA, Otávio Pinto e. O Trabalho parassubordinado. **Revista da Faculdade de Direito**. Universidade de São Paulo, São Paulo, v. 97, 2002.

SCHEIBER, Noam. **A middle ground between contract worker and employee**.

Disponível em: <https://www.nytimes.com/2015/12/11/business/a-middle-ground-between-contract-worker-and-employee.html> . Acesso em: 08 set. 2021.

SCHWAB, Klaus. **The fourth industrial revolution**. Davos: World Economic Forum, 2016.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Um pouco de história do direito brasileiro do trabalho. **Revista Ltr**: legislação do trabalho, São Paulo, SP, v. 73, n. 6, p. 647-649, jun. 2009.

TODOLÍ-SIGNES, Adrián. **El impacto de la “uber economy” en las relaciones laborales**: los efectos de las plataformas virtuales em el contrato de trabajo. Publicado em março de 2015. Disponível em: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2705538](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2705538) . Acesso em: 8 set. 2021.

TURCATO, Sandra; RODRIGUES, Rosualdo. PJ é artifício para sonegação de direitos. **Revista ANAMATRA**, Brasil, Ano XVII. n° 55 p. 11-15, 2º semestre de 2008.

VIANA, Marco Túlio. **70 anos de CLT**: uma história de trabalhadores. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2013.

VICENTINO, Claudio. **História geral**. 11. ed. São Paulo: Ática didático, 2021.

VOVELLE, Michel. **A revolução francesa**. 1. ed. São Paulo: Unesp, 2015.