

**UNIVERSIDADE DE PASSO FUNDO**  
**FACULDADE DE DIREITO**

Patrícia Marques

**DA (IN)EXISTÊNCIA DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO  
DOS TRABALHADORES POR APLICATIVOS E SUAS  
RESPECTIVAS PLATAFORMAS DIGITAIS**

Soledade

2020

Patrícia Marques

DA (IN)EXISTÊNCIA DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO  
DOS TRABALHADORES POR APLICATIVOS E SUAS  
RESPECTIVAS PLATAFORMAS DIGITAIS

Monografia apresentada ao curso de Direito, na Faculdade de Direito, da Universidade de Passo Fundo, Campus Soledade, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharela em Ciências Jurídicas e Sociais ou Direito, sob a orientação do Prof. Me. Cássio Henrique Pacheco dos Santos

Soledade

2020

Patrícia Marques

Da (in)existência do vínculo empregatício dos trabalhadores por aplicativos e suas respectivas plataformas digitais

Monografia apresentada ao curso de Direito, na Faculdade de Direito, da Universidade de Passo Fundo, Campus Soledade, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharela em Ciências Jurídicas e Sociais ou Direito, sob a orientação do prof. Me. Cássio Henrique Pacheco dos Santos.

BANCA EXAMINADORA:

---

Prof. Me. Cássio Henrique Pacheco dos Santos

---

Prof.

---

Prof.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço aos meus familiares, por todo o suporte e amor incondicional que sempre recebi. Agradeço também a todos os amigos que, de uma forma ou outra, estiveram presentes durante o período da graduação. Por fim, agradeço ao meu e fantástico orientador, por toda a dedicação e incansável auxílio. Agradeço, acima de tudo a Deus.

## RESUMO

As novas tecnologias conquistaram espaço no mundo do trabalho e, gradativamente, foram inseridas nesse mercado, interferindo diretamente na forma de relacionamento entre empregado e empregador. Neste cenário, se observa que as novas tecnologias promoveram mudanças estruturais e significativas na composição das relações de trabalho, exigindo a modernização da legislação, de modo a adaptá-la ao novo contexto. No âmbito dessa nova realidade, essas relações ganham espaço na Reforma Trabalhista, de forma mais específica nos dispositivos que dispõem acerca do teletrabalho. Dessa forma, o presente estudo tem por objetivo averiguar, em razão das novas tecnologias e formas de prestação de serviços, a existência ou não do vínculo empregatício entre os trabalhadores por aplicativos e suas respectivas plataformas digitais. A situação ora apresentada é delicada, tendo em vista que os tribunais proferem sentenças ora reconhecendo o vínculo empregatício, e ora em contrário. Diante disso, este estudo, em um primeiro momento, se fará com base na legislação brasileira e jurisprudência pertinente acerca do referido assunto. Posteriormente, o mesmo será embasado em doutrinas renomadas a respeito da questão exposta. Outro ponto pertinente diz respeito a aplicabilidade dos elementos caracterizadores da relação de emprego nessas espécies de relação de trabalho, haja visto que estes exteriorizam de forma definitiva uma relação de emprego. Percebe-se que se trata de uma abordagem trabalhista atual, que está ganhando espaço no Brasil e em outros lugares do mundo. Assim sendo, após análise do tema, se chegou à conclusão que de o vínculo empregatício resulta de um conjunto de fenômenos sócio jurídicos, os quais se fazem presentes na realidade laboral dos trabalhadores brasileiros configurando, assim, a existência do vínculo empregatício.

Palavras-chave: Empregado. Empregador. Plataformas digitais. Trabalho. Vínculo empregatício.

## **LISTA DE ABREVIATURAS**

**CLT:** Consolidação das Leis do Trabalho

**DF:** Distrito Federal

**PL:** Projeto de Lei

**TRT:** Tribunal Regional do Trabalho

**TST:** Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>8</b>
<b>2</b>	<b>DA REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL: CONTEXTOS E OBJETIVOS</b> .....	<b>10</b>
2.1	ASPECTOS POLÍTICOS E SOCIAIS DA REFORMA.....	13
2.2	DAS ALTERAÇÕES DO DIREITO MATERIAL.....	16
2.2.1	<b>Do trabalho intermitente (art. 443, da CLT)</b> .....	17
2.2.2	<b>Do teletrabalho (art. 75-B, da CLT)</b> .....	18
2.2.3	<b>Do negociado sobre o legislado (art. 611-A, incidência do negociado e art. 611-B, não incidência do negociado)</b> .....	19
2.2.4	<b>Das férias (a partir do art. 129, da CLT)</b> .....	20
2.2.5	<b>Do banco de horas (art. 59, da CLT)</b> .....	20
2.2.6	<b>Das horas <i>in itinere</i> (art. 58 da CLT)</b> .....	21
2.2.7	<b>Da demissão (art. 484-A da CLT)</b> .....	22
2.2.8	<b>Do dano extrapatrimonial (a partir da art. 223-A, da CLT)</b> .....	22
2.2.9	<b>Da gestante (art. 392, da CLT)</b> .....	23
2.2.10	<b>Da equiparação salarial (art. 461 da CLT)</b> .....	24
2.2.11	<b>Da terceirização</b> .....	25
2.3	DAS ALTERAÇÕES PROCESSUAIS.....	26
<b>3</b>	<b>AS NOVAS TECNOLOGIAS E O MUNDO DO TRABALHO</b> .....	<b>31</b>
3.1	UM BREVE OLHAR NA HISTÓRIA.....	31
3.2	A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E O “ATUAL” PARADIGMA DO TRABALHO.....	33
3.2.1	<b>Dos velhos elementos caracterizadores da relação de emprego</b> .....	35
3.3	OS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO E AS NOVAS TECNOLOGIAS	41
3.3.1	<b>Do princípio da proteção</b> .....	43
3.3.2	<b>Do princípio da irrenunciabilidade dos direitos</b> .....	44
3.3.3	<b>Do princípio da continuidade da relação de emprego</b> .....	45
3.3.4	<b>Do princípio da primazia da realidade</b> .....	46
3.3.5	<b>Do princípio da razoabilidade</b> .....	47
3.3.6	<b>Do princípio da boa-fé</b> .....	47
3.3.7	<b>Do princípio da não discriminação</b> .....	48

<b>4</b>	<b>A PRESTAÇÃO DE SERVIÇO ATRAVÉS DE APLICATIVOS DIGITAIS E SUA REPERCUSSÃO NO DIREITO DO TRABALHO.....</b>	<b>50</b>
4.1	SITUAÇÃO DOS TRABALHADORES POR APLICATIVOS NO MUNDO.....	52
<b>4.1.1</b>	<b>Entendimentos no âmbito do direito comparado .....</b>	<b>55</b>
4.2	SITUAÇÃO DO BRASIL QUANTO/FRENTE A QUESTÃO DO RECONHECIMENTO, OU NÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO .....	57
<b>5</b>	<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>64</b>
	<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>66</b>



## 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho de conclusão de curso visa analisar a (in)existência do vínculo empregatício dos trabalhadores por aplicativos e suas respectivas plataformas digitais. Para tanto, parte da seguinte problemática: em que medida as relações entre trabalhadores por aplicativos e suas respectivas plataformas digitais são resguardadas pela legislação? Considera-se a importância de tal reflexão considerando-se a magnífica contribuição e importância desses trabalhadores para o desenvolvimento da sociedade, de modo que a investigação acerca de seus direitos torna-se um imperativo nas relações de trabalho contemporâneas.

Desse modo, a pertinência do assunto se desdobra ao mesmo tempo em que a tecnologia ganha espaço no mundo trabalhista, intervindo nas relações de trabalho e desencadeando mudanças estruturais, tanto nas relações entre as partes envolvidas, como também nas concepções acerca da prestação de serviço tradicionalmente construídas.

Veja, por exemplo que, na atualidade, a prestação de serviço nem sempre é realizada na sede da empresa, opção esta que, em tese, não era imaginada há anos atrás. Com o advento da tecnologia e o surgimento de outras condições propícias ao desenvolvimento dessas atividades, essas situações tornaram-se rotineiras.

Ademais, os *smartphones* e seus inúmeros aplicativos se popularizaram, gerando uma transformação na prestação de serviço. Tal transformação originou inúmeras opções de realização de trabalho, como por exemplo os motoristas por aplicativos, os entregadores de compras, seja de bicicleta ou motocicleta; esses, ainda, nos mais variados seguimentos imagináveis do mercado, telemedicina, entre outros.

Diante desse quadro, é essencial analisar esses novos desdobramentos sociais na seara dos direitos trabalhistas, uma vez que tais inovações tem ligações intrínsecas com as relações de trabalho que, por sua vez, tem seus basilares nos direitos fundamentais do trabalhador, ora ressaltados na Carta Maior.

Assim, a pesquisa se mostra pertinente por abordar um assunto atual, que vem ampliando seu espaço no mundo do trabalho. Todavia, a análise acerca do existência ou não do vínculo empregatício implica em examinar as bases estruturais da relação entre empregado e empregador; remonta, ainda, à ideia da abordagem acerca do paradigma dos elementos caracterizadores da relação de emprego nesta modalidade de prestação de serviços.

Para responder ao objetivo proposto, se utilizará como metodologia a pesquisa bibliográfica e documental. Para tanto, inicialmente se fará uma abordagem acerca da Reforma

Trabalhista no Brasil, perfazendo uma análise sobre os diferentes contextos e objetivos desta. Outrossim, proceder-se-á uma análise frente aos principais pontos políticos, sociais, material e processual da presente reforma. Cabe ressaltar que a referida reforma trouxe mudanças em pontos significativos do direito material, bem como, o legislador procurou atender as reais necessidades do mercado de trabalho e, ainda, procurou modernizar algumas modalidades de prestação de serviço.

O capítulo seguinte, por sua vez, tecerá uma abordagem relativa aos aspectos históricos acerca da evolução trabalhista no Brasil. De pronto, realizar-se-á uma análise referente às novas tecnologias e o mundo do trabalho, ou seja, as tecnologias como fornecimento e objeto de trabalho. Além disso, se realizará uma abordagem referente aos elementos caracterizadores da relação de emprego, os quais são de grande relevância para a análise do reconhecimento ou não do vínculo empregatício.

Em seguida, se discorrerá a respeito dos princípios balizadores do Direito do Trabalho, abordagem que relacionará o uso da tecnologia voltado aos referidos princípios, haja vista que estes são essenciais para o convívio social entre empregado e empregador. Outrossim, os princípios podem ser utilizados como fonte formal dentro do Direito do Trabalho. Não obstante, o princípio da proteção, a nível de exemplificação, tem como objetivo principal a proteção da parte hipossuficiente da relação de trabalho, ou seja, o trabalhador.

Realizar-se-á, por fim, um estudo a respeito da prestação de serviço por aplicativos digitais e suas repercussões no Direito do Trabalho. Analisar-se-á, nessa linha, de forma crítica, as situações adversas às quais os trabalhadores estão expostos no dia a dia do trabalho. Nesse norte, se demonstrará de forma prática as diferentes decisões dos tribunais brasileiros acerca do reconhecimento ou não do vínculo empregatício entre os trabalhadores por aplicativos e suas respectivas plataformas digitais.

Assim sendo, após a análise de cada capítulo, é inevitável a conclusão de que o presente trabalho, ao questionar acerca da existência ou não do vínculo empregatício entre os trabalhadores por aplicativos e suas respectivas plataformas digitais, representa importante contributo à compreensão da problemática apresentada, haja vista as condições e relações de trabalho existentes no mercado atual.

## 2 DA REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL: CONTEXTOS E OBJETIVOS

As reflexões acerca da Reforma Trabalhista remetem o pesquisador à compreensão do contexto histórico e social, cenário de inúmeras transformações ao longo do tempo. Oportunamente, é importante recordar que o Brasil contava com uma legislação trabalhista construída ao longo de quase 70 (setenta) anos de história da luta da classe trabalhadora, tendo assegurado muitos avanços, os quais são preservados nos dias atuais (VIANA, 2013).

Todavia, em razão desse longo caminho já percorrido pela legislação trabalhista, parte da sociedade e juristas<sup>1</sup> acreditavam que havia necessidade de mudanças e, em especial, uma reforma no ordenamento jurídico nas relações de trabalho e emprego, mais precisamente na Consolidação das Leis do Trabalho- CLT de 1943, que vigorava até então.

Diante desse cenário, tais mudanças começam a ganhar corpo com o projeto de lei da reforma trabalhista (PL 6787/16, do Poder Executivo). O texto altera a CLT para prever, entre outras medidas, a prevalência do acordo sobre a lei, regras para o trabalho intermitente e o fim da contribuição sindical obrigatória e da ajuda do sindicato na rescisão trabalhista.

Registra-se que, após quatro sessões extraordinárias consecutivas, e mais de 14 horas de embates, o Plenário da Câmara dos Deputados concluiu a votação do projeto de lei da reforma trabalhista (PL 6787/16), sob protestos e aplausos. Ademais, deputados favoráveis às mudanças argumentaram que a CLT estava ultrapassada e precisava ser atualizada.

Superado o projeto, adveio a publicação da lei nº 13.467/2017, de 13 de julho de 2017, a qual entrou em vigor em 11 de novembro do ano corrente, introduzida no ordenamento brasileiro e trazendo consigo profundas e significativas transformações em diversos direitos laborais.

Assim, a precitada lei, conhecida como Reforma Trabalhista que, para fins de clareza no desenvolvimento deste trabalho, será tratada como lei nº 13.467/2017, trouxe mudanças no texto da CLT - Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto Lei nº 5452, de 1º de maio de 1943 que, para além de uma reestruturação, promoveu uma verdadeira revolução em vários aspectos do direito material e do direito processual do trabalho, os quais, para muitos especialistas, são entendidos como um retrocesso na legislação trabalhista e, para outros, como um avanço<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Alguns apoiadores da Reforma Trabalhista; João Batista Brito Pereira, Ministro do TST; Ronaldo Nogueira, ex-Ministro de Estado do Trabalho.

<sup>2</sup> Exemplos: teletrabalho, hipossuficiência, fortalecimento das negociação coletivas, segurança jurídica, trabalho intermitente e entre outras.

Contudo, justamente em razão da variedade de mudanças e, principalmente, do impacto que muitas delas terão diretamente sobre as relações de trabalho atuais e futuras, é que ainda resta muita insegurança quanto à forma com que serão recepcionadas e aplicadas, principalmente pelo Judiciário Trabalhista. Isso por que, desde antes de sua vigência, posicionamentos dos diversos Tribunais Regionais já foram apresentados, alguns até hoje mantidos, outros já modificados.

Como exemplo, cita-se os enunciados do TRT4 sobre o entendimento de alguns magistrados sobre vários temas da reforma. Tais enunciados foram amplamente debatidos por magistrados da Justiça do Trabalho gaúcha, sendo Juízes e desembargadores, os quais concluíram, por exemplo, acerca de:

Comissão 01: Sucumbência e Honorários. Enunciado 1. HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA. INAPLICABILIDADE AOS PROCESSOS EM CURSO. Em razão da natureza híbrida das normas que regem honorários advocatícios (material e processual), a condenação à verba sucumbencial só poderá ser imposta nos processos iniciados após a entrada em vigor da lei 13.467/2017, tendo em vista a garantia de não surpresa, bem como em razão do princípio da causalidade, uma vez que a expectativa de custos e riscos é aferida no momento da propositura da ação.

Comissão 04: Pedidos Líquidos. Enunciado 1. INDICAÇÃO DOS VALORES DOS PEDIDOS. CONSTITUCIONALIDADE. A exigência de indicação dos valores dos pedidos na petição inicial (art. 840, § 1º, da CLT) é compatível com a Constituição, pois não afasta a garantia de acesso à justiça (art. 5º, XXXV, da CF/88), privilegia a ampla defesa (art. 5º, LV, da CF), estimula a conciliação e promove maior celeridade processual, concretizando a garantia fundamental de razoável duração do processo (art. 5º, LXXVIII, da CF/88) (BRASIL, TRT4, ROT 00216202420175040006. 2019).

No tocante, sob o argumento da necessidade da modernização, aumento da empregabilidade e da competitividade do país, a nova redação da supracitada lei instituiu três princípios de proteção ao capital, sendo eles a liberdade, a segurança jurídica e a simplificação, invertendo valores e princípios de proteção aos direitos humanos e fundamentais dos trabalhadores previstos na Constituição Federal- CF e em tratados internacionais de direitos humanos sociais (TREMEL, CALCINI, 2018, p. 74).

Nesse sentido, a entrada em vigor da precitada lei é de duvidosa constitucionalidade em alguns dispositivos para parte da doutrina, uma vez que está em desacordo aos princípios constitucionais da isonomia, proporcionalidade e da dignidade da pessoa humana, os quais enaltecem a igualdade entre os indivíduos, bem como buscam a proteção aos direitos humanos e fundamentais dos trabalhadores.

Carlos Henrique Bezerra Leite disserta acerca da fundamentação da CLT:

A CLT, por ser fundada no princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, e em sintonia com os princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana do cidadão-trabalhador constitui obstáculo à implantação da ideologia neoliberal, pois esta exige a retirada do Estado nas relações econômicas e sociais (LEITE, 2018, p. 94).

Portanto, a introdução da lei 13.467/2017 trouxe um direcionamento claro a respeito ao retorno do papel do Direito na História como instrumento de exclusão, segregação e sedimentação da desigualdade entre as pessoas humanas e grupos sociais.

Profundamente dissociada das ideias matrizes da Constituição de 1988, como a concepção de Estado Democrático de Direito, a principiologia humanística e social constitucional o conceito constitucional de direitos fundamentais da pessoa humana no campo justalabalhista e da compreensão constitucional do Direito como instrumento de civilização, a Lei n. 13.467/2017 tenta instituir múltiplos mecanismos em direção gravemente contrária e regressiva (DELGADO, 2017, p. 40).

A nova redação da supracitada lei tem raízes anticivilizatórias, haja vista que tal texto, lamentavelmente, marcha na direção regressiva, excludente e segregacionista. Nesse contexto, houve grande irresignação da sociedade, haja visto que a reforma trabalhista provocou inúmeras mudanças, que trouxeram prejuízos ao trabalhador, precarizando as relações e condições de trabalho no Brasil partindo, assim, na contramão do disposto na matriz normativa superior: “[...] a matriz constitucional de 1988 (...) não tolera ideias antigas e novas de discriminação, de sujeição de pessoas humanas a patamares jurídicos de estratificação sócio trabalhista” (DELGADO, 2017, p. 209).

Nessa linha o autor transcreve:

[...] Direito é um conjunto sistemático de regras e princípios jurídicos, formando um todo lógico, coerente, harmônico. A ideia de sistema que impera no fenômeno jurídico faz com que o processo interpretativo situe a norma enfocada no conjunto normativo mais próximo, ao invés de tratá-la como uma realidade isolada e estanque. (...) Na realidade do Direito do Trabalho, ademais, constitui universo normativo a que se deve integrar a norma interpretada igualmente o conjunto formado pelos diversos diplomas internacionais de direitos humanos, com destaque para os da OIT e os da ONU. Tais diplomas internacionais de direitos humanos econômicos, sociais e culturais apresentam, particularmente, normas internacionais de direitos individuais, sociais e coletivos trabalhistas, as quais compõem o Direito do Trabalho brasileiro e, se não bastasse, ostentam status supra legal na ordem jurídica interna do país (DELGADO, 2017, p. 217).

Outrossim, há quem sustente que a nova lei surge para suprir a evidente necessidade de modernização das leis que regem as relações de trabalho, as quais regulamentavam tais relações até então, nesse sentido, teria havido uma suposta adequação da legislação às novas relações de trabalho, citando como exemplo o teletrabalho e o trabalho intermitente.

Nessa toada, registra-se que, desde a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho, no ano de 1943, que reúne as principais regras das relações trabalhistas, incluindo materiais e processuais, esta foi a maior e mais abrangente das alterações já promovida no Direito do Trabalho.

Após pequena introdução, a seguir será tratado sobre os aspectos políticos e sociais da reforma em tela.

## 2.1 ASPECTOS POLÍTICOS E SOCIAIS DA REFORMA

A lei 13.467/2017 trouxe, em sua justificativa, um discurso ideológico, voltado para a modernização e flexibilização da legislação trabalhista. Esse discurso apresenta-se dentro de um contexto histórico, haja vista que a legislação trabalhista da época de sua criação não é ponderável na atualidade, uma vez que foi desenvolvida por uma política, conforme defendem alguns, de cunho fascista, sendo que atualmente a sociedade e as relações de trabalho estão disciplinadas de maneira diversa.

Vejamos a justificativa expressa para a entrada em vigor da precitada lei:

[...] aprimorar as relações do trabalho no Brasil, por meio da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores, atualizar os mecanismos de combate à informalidade da mão-de-obra no país, regulamentar o art. 11 da Constituição Federal, que assegura a eleição de representante dos trabalhadores na empresa, para promover-lhes o entendimento direto com os empregadores, e atualizar a Lei n.º 6.019, de 1974, que trata do trabalho temporário (RELATÓRIO DA COMISSÃO ESPECIAL<sup>3</sup>, 2017, p. 1-2).

Atualmente, sabemos que as dinâmicas sociais foram modificadas, razão pela qual, a forma de trabalho e de produzir trabalho passou por mudanças significativas. Nesse sentido, cabe salientar que atualmente é de conhecimento da sociedade que um considerável número de empresários brasileiros defendem a ideia de que o texto original da CLT tornou-se ao longo do tempo obsoleto, desatualizado, abrandando o avanço do empreendedorismo e, como consequência, freando o crescimento dos negócios no país.

Logo, tal argumento favoreceu a criação de uma nova lei trabalhista que alterasse a redação da CLT. Corroborando com essa ideia, soma-se o fato de a lei 13.467/2017 ter sido

<sup>3</sup> Câmara dos Deputados. Comissão Especial destinada a proferir parecer ao projeto de lei n.º 6.787, de 2016, do poder executivo, que "altera o decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a lei n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Disponível em: <[https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1544961](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961)>. Acesso em: 31/10/2019.

aprovada em regime de urgência, a fim de inibir uma ampla discussão na sociedade acerca do referido assunto impossibilitando, assim, um estudo mais aprofundado sobre as suas consequências, gerando perplexidade no meio social e acadêmico, conforme extrai-se da redação que segue:

À forma açodada, com déficit de debate democrático que compromete a legitimidade da nova legislação, em muitos pontos claramente prejudicial aos trabalhadores, soma-se o fato de que a “reforma” foi aprovada num contexto de informações distorcidas e premissas equivocadas, especialmente no campo econômico (KREIN; GIMENEZ; SANTOS, 2018, p. 11).

Nessa esteira, a entrada em vigor da lei 13.467/2017 associou-se à ideia de que essa era o remédio para os males sociais e econômicos da sociedade brasileira, tendo em vista que aumentaria o crescimento econômico nacional, diminuiria as taxas de desemprego, bem como neutralizaria a recessão econômica, a qual assolava o Brasil.

Ainda, em destaque, declarou-se que havia um excesso de proteção social e trabalhista que, por sua vez, encarecia o custo de atividade no Brasil, impelindo os agentes econômicos de expandirem negociações, ou até mesmo de efetuar contratações (KREIN; GIMENEZ; SANTOS, 2018, p. 11).

Tais afirmações repercutiram na sociedade brasileira, criando opiniões favoráveis e outras contrárias à supramencionada lei, causando uma incerteza pelo futuro das relações trabalhistas no país.

Assim, com as variadas mudanças no texto da CLT, era de se esperar que a sociedade brasileira e, principalmente, a classe trabalhista passasse a desferir críticas sobre tais mudanças e, ainda, que nesse contexto de críticas nascesse o sentimento de incerteza quanto ao futuro das relações trabalhistas, cenário que acarreta incertezas jurídicas, as quais só poderão ser sanadas em decorrência do tempo, por meio da aplicação efetiva de tais mudanças a partir de sua análise à luz da legislação.

Acerca disso, os autores transcrevem, resumidamente, o que significa a Reforma Trabalhista:

A reforma trabalhista significa uma mudança substantiva no padrão de regulação do trabalho no Brasil, pois altera mais do que as relações de emprego, tendendo a produzir efeitos deletérios sobre a economia, o mercado de trabalho, a proteção social e a forma de organização da sociedade brasileira. De forma bastante sintética, a reforma modifica os elementos centrais da relação de emprego, uma vez que: (1) amplia as possibilidades de utilização de modalidades de contratação a termo e introduz a figura do contrato intermitente, do trabalhador autônomo permanente e do home office; 2) viabiliza inúmeras formas de flexibilização da utilização do tempo de vida do trabalhador em favor da empresa; 3) permite o avanço da remuneração variável e o pagamento como não salário. Em outras palavras, ela constitui um sistema que amplia o poder e a liberdade do capital para determinar as condições de contratação, uso e remuneração do trabalho. Sua contraface é deixar o trabalhador em uma condição de maior insegurança, vulnerabilidade e risco, com consequências negativas sobre a vida pessoal, familiar e social. A viabilização desse novo padrão requer fragilizar, não somente os direitos inscritos no arcabouço legal institucional, bem como esvaziar as instituições públicas responsáveis em assegurar a efetivação dos direitos. Na mesma perspectiva, enfraquece os sindicatos e descentraliza as negociações coletivas. Portanto, é uma reforma que altera substantivamente as condições sob as quais se estrutura o mundo do trabalho em nosso país (KREIN; GIMENEZ; SANTOS, 2018, p. 15).

Em arremate, é de notório conhecimento que as reformas de cunho liberal, as quais visam à redução de custos e maior flexibilização do mercado, por si só se revelam regressivas do ponto de vista social e econômico, haja vista que o Brasil é um país continental, com valores salariais baixos e com uma indústria em desenvolvimento, ainda buscando solidez no mercado internacional.

Observa-se que, no Brasil, o poder de compra dos salários é pequeno, apesar de ter ocorrido um leve avanço nos anos recentes. Houve, contudo, nos últimos anos, uma tendência de crescimento da parte variável e indireta na composição da remuneração anual dos trabalhadores, devido a estímulos econômicos de natureza interna e externa.

Doutro olhar, é oportuno salientar que a entrada em vigor da lei 13.467/2017 consolidará embates pretéritos e futuros acerca das alterações impostas pela precitada lei, razão pela qual deve haver um acompanhamento social para além dos horizontes de garantia de condições dignas de vida aos cidadãos brasileiros, e para as possibilidades de melhor distribuição da riqueza socialmente produzida e, que em última instância, diz respeito à construção de uma nação efetivamente moderna e desenvolvida.

Além do exposto, posteriormente serão analisadas algumas das principais alterações do Direito Material, as quais impactaram diretamente as relações entre empregado e empregador.



## 2.2 DAS ALTERAÇÕES DO DIREITO MATERIAL

A mencionada lei 13.467/2017 trouxe diversas modificações no ordenamento trabalhista nacional. Foram implementadas mudanças tanto no Direito Material do Trabalho, quanto no Direito Processual do Trabalho.

De início, antes de adentrar na seara das alterações do direito material impostas pela supramencionada lei, é necessário que haja uma compreensão do sistema constitucional, tendo em vista que tal regramento traz requisitos fundamentais para as interpretações acerca do Direito.

Dessa ordem, a Constituição do Brasil é entendida como referência fundamental do Direito pois, nesse viés, é concebida como matriz jurídica estrutural, tendo em vista seu direcionamento para um núcleo humanístico e social. Tal interpretação tem alcance nos mais variados campos do direito, dentre eles o direito do trabalho, o qual regula as relações de trabalho.

Assim, é de conhecimento comum que o direito do trabalho é norteado por vários princípios, os quais orientam a aplicação e interpretação da norma jurídica trabalhista. Logo, cabe ressaltar o Princípio da Proteção, o qual é um dos norteadores do Direito do Trabalho, pois este é derivado da Constituição Federal; dele ainda derivam outros princípios, como: a regra da condição mais benéfica, *in dubio pro operário* e a regra mais favorável.

Assim, reflete Delgado:

[...] o princípio tutelar influi em todos os seguimentos do Direito Individual do Trabalho, influenciando na própria perspectiva desse ramo ao construir-se, desenvolver-se e atuar como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesse obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a ideia protetiva-retificadora o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente. (DELGADO, 2001, p. 23).

Desse modo, compreende-se que o princípio citado coloca o empregador em uma posição de superioridade, diferentemente da posição do trabalhador, o qual deve pleitear um equilíbrio para suprir tamanha diferença.

Portanto, por óbvio, o princípio da proteção tem por objetivo conduzir a aplicação da norma jurídica trabalhista e, ainda, proteger o trabalhador que, por vezes, se encontra em situação de vulnerabilidade.

Nesse sentido, cabe salientar o princípio do não retrocesso social que, por sua vez, significa não retroceder em questões de direitos fundamentais de caráter social, haja vista que tal direito fora preteritamente conquistado.

Sobre o assunto Derbli transcreve:

A particularidade do princípio da proibição de retrocesso social está, pois, na prevalência do caráter negativo de sua finalidade. Dizemos prevalência porque existe, ainda que em menor escala, um elemento positivo na finalidade do princípio em tela: é dever do legislador manter-se no propósito de ampliar, progressivamente e de acordo com as condições fáticas e jurídicas (incluindo-se as orçamentárias), o grau de concretização dos direitos fundamentais sociais, através da garantia de proteção dessa concretização à medida que nela se evolui. Vale dizer, proibição de retrocesso social não se traduz em mera manutenção do status quo, antes significando também a obrigação de avanço social (DERBLI, 2007, p. 202).

Diante do exposto, o precitado princípio diz respeito à ideia de que o Estado, após ter regulado um direito fundamental, não pode retroceder em relação a este, ou seja, não pode praticar um ato que vulnere determinado direito. Desse modo, as mudanças trazidas pelo novo regramento da CLT devem observar os princípios norteadores do direito do trabalho e o texto constitucional. Tais mudanças precisam ser interpretadas à luz da Constituição Federal de 1988, e não de maneira isolada.

Doutra análise, a entrada em vigor da nova CLT parece ser mais vantajosa ao empregador, pois suprime direitos sem nenhuma contraprestação, ou seja, a parte mais vulnerável deixa de ser, em tese, protegida como outrora.

Em meio às complexas mudanças na referida lei, as alterações no direito material têm importância significativa. Na presente abordagem, veremos algumas das mais relevantes alterações.

### **2.2.1 Do trabalho intermitente (art. 443, da CLT)**

De início, cabe ressaltar que o contrato de trabalho intermitente, o qual permite a contratação de empregado com carteira assinada de forma intermitente é aquele firmado entre trabalhador e empregador com prestação de serviço variável.

Em que pese, nessa modalidade de contrato o trabalhador fica a disposição do empregador para a realização de tarefas, contudo, o empregador tem que avisá-lo com, pelo menos 3 (três) dias de antecedência. O trabalhador, então presta serviços pelo tempo combinado, seja qual for esse período, desde que pré acordado entre empregado e empregador.

Na Segunda Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho<sup>4</sup>, realizada em Brasília/DF, foram elencados enunciados sobre o tema. Oportunamente, registra-se o contrato de trabalho intermitente e sua carga horária. Como o contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito, no instrumento contratual deverão constar os períodos de prestação de serviço ou a estimativa de serviços a executar, a respeito dos quais se obriga o empregador (ARAÚJO, 2018).

Ademais, o trabalho intermitente não poderá ser exercido em atividades que exponham a risco o trabalhador, bem como a terceiros.

### **2.2.2 Do teletrabalho (art. 75-B da CLT)**

Outra alteração de relevância na CLT é o teletrabalho, chamado de *home-office*, o qual é uma realidade no atual momento da evolução tecnológica mundial. Como exemplo dessa realidade, cita-se a Justiça do Trabalho, que se desenvolve através do meio eletrônico.

O teletrabalho representa uma grande inovação trazida pela nova CLT, cumprindo uma das necessidades de adaptação às demandas contemporâneas. Já existente na prática, essa forma de trabalho ainda não estava amparado legalmente, de modo que os dispositivos da CLT que disciplinam o seu regramento vieram para preencher lacunas importantes no novo mercado de trabalho. Eis o que versa a redação do artigo 75- B da CLT: “Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” (BRASIL, 2017, p. 29).

Ademais, o teletrabalho é uma forma de trabalho realizado à distância, fora das dependências do empregador, através dos mais diversos meios de interação tecnológica; contudo, faz-se a alerta de que o mesmo não pode ser confundido com trabalho externo.

O teletrabalho ainda gera muitas resistências no entorno de sua eficácia, que se efetivam a partir de pressuposições acerca de seu funcionamento, tais como um baixo rendimento do empregado diante da ausência de controle do empregador sobre sua atividade e o tempo empenhado na realização da mesma. No Brasil, essa forma de prestação de serviços ainda não é assimilada culturalmente.

---

<sup>4</sup> Evento realizado pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho, Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas e o Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais.

Ademais, o fato do empregado não estar na empresa a todo o momento não afasta sua condição de teletrabalhador, haja vista esta ser uma das características do referido trabalho. Porém, a presença esporádica na empresa é salutar, até para se evitar o isolamento total e estimular o convívio social entre colegas, o que pode ocorrer por meio da realização de atividades de treinamento e, porventura, entrega de documentos pessoais ou profissionais.

### **2.2.3 Do negociado sobre o legislado (art. 611-A, incidência do negociado e art. 611-B, não incidência do negociado)**

Igualmente, cabe registrar que a lei 13.467/2017 passou a valorizar o princípio da autonomia privada coletiva, visando permitir que as partes consigam estipular, mediante processo negocial, as normas que regerão grande parte de suas relações de trabalho, o conhecido negociado sobre o legislado.

Desse modo, sublinha-se que a inserção do art. 611-A, na CLT, permite que a norma negociada prevaleça sobre a lei quando versar acerca dos seguintes temas: jornada de trabalho; banco de horas; intervalo intrajornada; programa Seguro-Emprego; plano de cargos, salários e funções; regulamento empresarial; representante dos trabalhadores no local de trabalho; teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; remuneração por produtividade e por desempenho individual; modalidade de registro de jornada de trabalho; troca do dia de feriado. Insalubridade e segurança; prêmios de incentivo em bens ou serviços; participação nos lucros ou resultados da empresa (BRASIL, 2017).

Posto isto, a interpretação mais latente se volta para o fato de que o Estado atuará regido pelo princípio da intervenção mínima, limitando-se, assim, à análise dos vícios do negócio jurídico.

Por outro lado, o art. 611-B da CLT, por sua vez, elenca as matérias onde não há possibilidade de negociação coletiva, em razão de constituir 'objeto ilícito' e, assim, ocorrer na incidência de anular um ato (BRASIL, 2017). Dessa forma, entende-se que o referido artigo pode ser entendido como restritivo.

Outra alteração relevante diz respeito à contribuição sindical, a qual é tratada no art. 582<sup>5</sup>, da CLT. Segundo o disposto no referido artigo não há mais obrigatoriedade na realização do desconto sindical por parte do empregador. Ademais, o referido desconto corresponde à

---

<sup>5</sup> Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano a contribuição sindical dos empregados que autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos (BRASIL, 2017).

remuneração de 01 (um) dia de salário no mês de março de cada ano, sendo realizada através da folha de pagamento (BRASIL, 2017).

Portanto, a contribuição sindical dos trabalhadores participantes das categorias econômicas, autônomos e profissionais liberais só será devida se houver autorização expressa pelo empregado requerendo o pagamento.

#### **2.2.4 Das férias (a partir do art. 129, da CLT)**

De acordo com disposto na lei 13.467/2017 as férias<sup>6</sup> representam outra alteração relevante; poderão ser usufruídas em até 3 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos, sendo que os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos cada um, desde que haja concordância do empregado (BRASIL, 2017).

Além do novo texto não exigir a comprovação da excepcionalidade da divisão por parte do empregador, também reduz de 10 (dez) para 5 (cinco) o número mínimo de dias de cada período fracionado, ressalvado, como citado anteriormente que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias.

Em contrapartida, o novo texto traz a expressão "desde que haja concordância do empregado", ou seja, entende-se que sendo sugerido o fracionamento em 3 (três) períodos pelo empregador, o empregado poderá concordar, discordar e concordar em fracionar em 2 (dois) períodos, discordar e concordar em sair em 1 (um) único período (BRASIL, 2017).

#### **2.2.5 Do banco de horas (art. 59, da CLT)**

Neste cenário, ainda se tem a alteração relativa ao banco de horas, o qual é compreendido como um acordo de compensação de horas excedentes à jornada de trabalho.

Nesse acordo, as horas são compensadas com a diminuição da jornada de trabalho em outro dia, ou seja, o trabalhador, em tese, se beneficia com a redução da jornada de trabalho.

Com a normatização da lei 13.467/2017, as empresas não precisam mais do aval dos sindicatos para utilizarem o banco de horas. Sendo necessário apenas o acordo individual entre o empregador e o empregado (BRASIL, 2017).

---

<sup>6</sup> Art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito. § 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

Assim, o acordo, o qual não tem a obrigatoriedade de ser um acordo formal, obriga as empresas a pagarem as horas que não forem compensadas em um prazo de até 6 (seis) meses com o acréscimo de pelo menos 50 % (cinquenta) do valor da hora, conforme a legislação vigente.

Nesse passo, o benefício para o trabalhador é saber que haverá possibilidade de compensar as horas extras trabalhadas. Já para o empregador, a vantagem é não ter de efetuar o pagamento das horas extras nem seus reflexos nas demais verbas trabalhistas.

### **2.2.6 Das horas *in itinere* (art. 58 da CLT)**

Não obstante, há também alterações referente as horas *in itinere*, as quais, segundo o disposto na supracitada lei, não serão computadas na jornada de trabalho; desse modo, não são interpretadas como tempo à disposição do empregador.

Nesse esfera, pontuou o Deputado Roberto Egídio Balestra, apud Strazzi (2018):

Com efeito, pela legislação em vigor (antes da alteração), o empresário que fornece condução aos seus empregados, embora ofereça verdadeira comodidade e conforto aos mesmos, arcando com todos os custos de tal transporte, é punido com a obrigatoriedade de integrar o tempo de deslocamento à jornada de trabalho do empregado, além de, muitas vezes, ter que arcar, com o pagamento de horas extras.

Doutra análise, há interpretação diversa; vejamos:

[...] a eliminação das horas *in itinere* do ordenamento jurídico não afeta, entretanto, o conceito de tempo à disposição no ambiente de trabalho do empregador e, por consequência, de duração do trabalho. Embora a má redação do novo texto do § 2º do art. 58 da CLT eventualmente induza à compreensão de que a jornada de trabalho somente se inicia no instante em que o trabalhador concretiza a efetiva ocupação do posto de trabalho dentro do estabelecimento empresarial, tal interpretação gramatical e literal conduziria ao absurdo - não podendo, desse modo, prevalecer. (DELGADO, 2017, p. 122).

Nessa polêmica, salienta-se o entendimento de que continuam sendo devidas horas *in itinere* a todo trabalhador, urbano ou rural, que desempenhe trabalho em local de difícil acesso ou não servido por transporte público regular em horário compatível com sua jornada e, ainda, utilize condução fornecida pelo empregador, haja vista que a aplicação literal do art. 58<sup>7</sup>, §2º,

<sup>7</sup> Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite. § 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

da CLT não se sustenta diante do princípio constitucional que veda o retrocesso social e dos art. 4<sup>o</sup>, da CLT, combinado com os arts. 238<sup>9</sup> e 294<sup>10</sup>, da CLT (BRASIL, 2017).

### **2.2.7 Da demissão (art. 484-A da CLT)**

Importante destacar a respeito da demissão, a qual sofreu alterações com a inclusão do art. 484-A, na CLT, o qual dispõe acerca da validade do acordo entre empregador e empregado para extinção do contrato de trabalho (BRASIL, 2017).

Desse modo, a demissão consensual dispõe que o trabalhador não terá direito ao ingresso no Programa de Seguro-Desemprego; terá sim, direito a sacar apenas 80% do seu FGTS e que os pagamentos de aviso prévio, se indenizado sobre o saldo do FGTS serão reduzidos pela metade, ou seja 50 % (cinquenta). Com a nova lei 13.467/2017, a homologação em sindicatos também não é mais obrigatória para a demissão, uma vez que a mesma é permitida, mas facultativa ao empregado (IBIDEM).

### **2.2.8 Do dano extrapatrimonial (a partir da art. 223-A, da CLT)**

A par das diversas alterações da lei 13.467/2017, há a criação da figura do dano extrapatrimonial, o qual se apresentou como uma das figuras mais controvertidas pós modificações dos artigos da CLT, representado na sua totalidade nos arts. 223-A a 223-G, da CLT (BRASIL, 2017).

Para Lima (2019) o Título II-A da CLT, onde estão inseridos os artigos acima referidos, tenta descaracterizar o avanço cultural e jurídico alcançado ao longo de décadas de lutas trabalhista por meio de nítida equalização de situações e conceitos jurídicos distintos.

Segundo a supracitada lei, não cabe mais falar em dano moral, dano estético e correlatos: simplesmente despontam os danos extrapatrimoniais, quer de trabalhadores, quer de empresas, que se tomam bastante similares e equivalentes, aparentemente desvestidos da força constitucional inspiradora deflagrada em 1988 em benefício da pessoa humana. (DELGADO, 2017, p. 145).

---

<sup>8</sup> Art. 4<sup>o</sup> - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

<sup>9</sup> Art. 238. Será computado como de trabalho efetivo todo o tempo, em que o empregado estiver à disposição da estrada

<sup>10</sup> Art. 294 - O tempo despendido pelo empregado da boca da mina ao local do trabalho e vice-versa será computado para o efeito de pagamento do salário.

O segundo macro aspecto que também se destaca é a tentativa (esta, menos sutil, constante do art. 223-A) de isolar a nova regência normativa inserida no Título II-A da CLT do conjunto jurídico geral que a envolve. Esse conjunto geral envolvente é formado, conforme se sabe, pela Constituição da República, pelos diplomas internacionais de direitos humanos econômicos, sociais e culturais, inclusive trabalhistas, vigorantes no Brasil (cujas normas ostentam status supra legal, relembre-se), além dos diplomas normativos externos à Consolidação das Leis do Trabalho, tal como, ilustrativamente, o Código Civil Brasileiro. (DELGADO, 2017, p. 145).

Nessa esteira, fica evidente que tais dispositivos fixam apenas um parâmetro geral sem, no entanto, ostentar o caráter absoluto que seu texto literal aparentemente faz transparecer.

Ademais, salienta Delgado sobre o assunto:

[...] o resultado atingido pela interpretação literalista será inevitavelmente absurdo, tal como: a) admitir que a ordem jurídica diferencie as afrontas morais em função da renda das pessoas envolvidas (art. 223-G, § 1º, I, li, III e N); b) admitir que a indenização devida por uma pessoa humana a uma empresa (e vice-versa) se mede pelos mesmos parâmetros monetários do cálculo de uma indenização devida por uma empresa (independentemente de ser líder mundial ou continental de mercado, ou não) a uma pessoa humana (art. 223-G, § 2º); c) admitir que a reincidência cometida por certa empresa (que é um ser coletivo, relembre-se) somente se computa se for perpetrada contra a mesma pessoa física (§ 3º do art. 223-G). (DELGADO, 2017, p. 147).

Ainda, sobre o tema foram ajuizadas Ações Direta de Inconstitucionalidade (ADI), nas quais o Supremo Tribunal Federal irá julgar acerca das reparações de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho.

### 2.2.9 Da gestante (art. 392, da CLT)

Todavia, a lei 13.467/2017, ainda faz menção a questão da mulher gestante, a qual não será mais automaticamente afastada das atividades insalubres (apenas quando se tratar de exposição em grau máximo).

A partir da Lei nº 13.467/2017, nas atividades insalubres em grau médio ou mínimo, a empregada só seria afastada se apresentasse atestado de saúde que recomendasse o afastamento durante a gestação e/ou durante a lactação.

Na hipótese de ser considerada gravidez de risco, impedindo o labor em local salubre, a empregada receberia salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213/1991<sup>11</sup>.

<sup>11</sup> A Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18213cons.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%208.213%2C%20DE%2024%20DE%20JULHO%20DE%201991.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20os%20Planos%20de,Social%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAsncias.](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%208.213%2C%20DE%2024%20DE%20JULHO%20DE%201991.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20os%20Planos%20de,Social%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAsncias.)



Ocorre que, sobre essa matéria, o Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF), por maioria de votos, julgou procedente a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5938<sup>12</sup> para declarar inconstitucionais trechos de dispositivos CLT inseridos pela lei 13.467/2017, que admitiam a possibilidade de trabalhadoras grávidas e lactantes desempenharem atividades insalubres em algumas hipóteses. Para a corrente majoritária, a expressão “quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher”, contida nos incisos II e III do artigo 394-A da CLT, afronta a proteção constitucional à maternidade e à criança. (STF, 29/05/2019).

Ao fundamentar o voto, o Ministro Alexandre de Moraes ressaltou a inconstitucionalidade da reforma nesse aspecto, tendo em vista a não proteção da mulher grávida e da lactante. Ademais, o Ministro enfatizou o ônus referente à questão da apresentação do atestado médico como condição para o afastamento, tendo em vista que nem todas as mulheres têm acesso a saúde de qualidade.

#### **2.2.10 Da equiparação salarial (art. 461 da CLT)**

Sob a ótica das alterações da supramencionada lei, ainda há de se tratar da equiparação salarial, no qual, resumidamente o trabalhador busca receber salário igual àquele recebido por um colega que realize o mesmo serviço.

Todavia, com a inserção do novo regramento jurídico, a CLT no art. 461<sup>13</sup>, prevê uma série de alterações:

I – O paragonado<sup>14</sup> não poderá ter tempo superior à 2 (dois) anos na mesma função em relação ao paradigma<sup>15</sup>; II – O paragonado não poderá ter tempo superior à 4 (quatro) anos trabalhando para o mesmo empregador; III – O paragonado deverá obrigatoriamente trabalhar no mesmo estabelecimento comercial do paradigma; IV – O paradigma deverá ser obrigatoriamente contemporâneo do paragonado, ficando expressamente vedado a indicação de paradigma remoto (SANTOS, 2019)

Ademais, cabe ressaltar que o instituto da equiparação salarial diz respeito à igualdade, princípio expresso na carta maior do regramento jurídico brasileiro.

<sup>12</sup> Ementa: direitos sociais. Reforma trabalhista. Proteção constitucional à maternidade. Proteção do mercado de trabalho da mulher. Direito à segurança no emprego. Direito à vida e à saúde da criança. Garantia contra a exposição de gestantes e lactantes a atividades insalubres.

<sup>13</sup> Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

<sup>14</sup> Termo utilizado pelo autor para designar empregado.

<sup>15</sup> Termo utilizado pelo autor para designar o outro o colega a qual se pretende equiparar.

Outrossim, a interpretação lógico-racional, sistemática e teleológica do novo texto do art. 461, da CLT repele a leitura meramente gramatical e literalista desse dispositivo legal, a ponto de descaracterizar, substancialmente, o importante instituto antidiscriminatório da equiparação salarial (DELGADO, 2017, p. 171).

### **2.2.11 Da terceirização**

Observa-se, ainda, que o legislador optou por instituir regras explícitas acerca da terceirização trabalhista. Desse modo, a lei 13.467/2017, trouxe nova redação ao art. 4º-A<sup>16</sup> da Lei 6.019/74, fazendo referência à terceirização de quaisquer das atividades da empresa contratante, inclusive a sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

Ainda, traz intrínseca em sua redação a ideia da discriminação salarial entre os trabalhadores terceirizados e os empregados da empresa contratante, ou seja, a possibilidade de escolha contratual pelas empresas, entre adotar uma prática discriminatória ou não quanto aos salários dos trabalhadores terceirizados.

Contudo, as referidas disposições são caracterizadas por um viés antissocial, anti-humanístico, os quais perfazem um quadro impactantes nas relações trabalhistas.

De toda forma, observa-se que as questões de direito material, que dizem respeito à aplicação da lei às situações concretas, serão julgadas paulatinamente, caso a caso. Ainda, as novidades já dispostas no presente texto, as quais foram introduzidas na CLT pela lei 13.467/2017, com o passar do tempo, construirão um marco jurisprudencial a partir de julgamento dos casos concretos.

Sobre o assunto, o STF julgou a licitude acerca da terceirização em todas as atividades empresariais; essa decisão independe de objeto social das empresas envolvidas, sendo que uma tem responsabilidade solidária em relação a outra.

Portanto, as alterações do direito material trabalhista apresentadas, são umas entre tantas, mas sem distinção às demais, todas tiveram forte impacto nas relações de trabalho.

Na próxima abordagem, será realizado um levantamento acerca de algumas alterações referentes ao Direito Processual do Trabalho.

---

<sup>16</sup> Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

### 2.3 DAS ALTERAÇÕES PROCESSUAIS

As inovações de direito processual trazidas a lume pela introdução da lei 13.467/2017 implicam, necessariamente, na mudança do paradigma do Direito do Trabalho no país.

Tais inovações, germinadas no texto da CLT, trazem novas tendências estruturais no processo do trabalho, mormente se consideradas como um todo no texto da nova lei, levam à reformulação da cultura, que até então era sedimentada no âmbito do manuseio processual pelas partes envolvidas em litígios.

Isso porque muitas delas são consideradas como barreiras ao direito constitucional de ação, e limitadoras da efetivação dos direitos sociais previstos constitucionalmente, criando entraves de acesso ao Poder Judiciário.

Dessa forma, é possível perceber a tentativa de contrabalançar a relação processual e, conseqüentemente, diminuir o número de demandas ajuizadas na Justiça do Trabalho, haja vista que, até então, o processo do trabalho, em tese, não trazia riscos ao reclamante, uma vez que, ainda que perdesse uma demanda trabalhista, nada seria subtraído do seu patrimônio.

Outrossim, ocorre que o Direito do Trabalho deve harmonizar regras e princípios que visem o amplo acesso à justiça ao trabalhador e, ainda, lhe proporcionar, no plano processual, verdadeiras condições de igualdade, buscando equilíbrio entre as partes de uma relação trabalhista.

Todavia, nesta toada, o Direito do Trabalho deve assegurar ao direito coletivo do trabalho a regularização das relações trabalhistas grupais, especialmente por intermédio das organizações coletivas, procurando propiciar maior equilíbrio entre os segmentos distintos.

Assim, cabe ao Direito Processual do Trabalho fornecer os instrumentos para o alcance de real efetividade no tocante às regras democráticas, inclusivas e civilizatórias do direito coletivo e individual do trabalho.

Entretanto, a supramencionada lei 13.467/2017 vai em caminho diverso; veja-se:

As preocupações e objetivos centrais da Lei de Reforma Trabalhista, entretanto, são de natureza sumamente diversa, centrando-se na ideia de restringir, ao máximo, o acesso à jurisdição pela pessoa humana trabalhadora, além de instigar a transmutação do processo judicial laboral em tortuoso calvário de riscos e apenações a essa pessoa humana.

Trata-se, sem dúvida, de um constrangedor complemento à lógica das mudanças promovidas pela lei nos campos do Direito Individual do Trabalho e do Direito Coletivo do Trabalho, agora dirigidas ao Direito Processual Trabalhista. E nessa direção processual trabalhista, a nova lei evidencia uma estrutura concertada e brandida no sentido de comprometer o patamar civilizatório processual garantido pela Constituição da República e pelo Direito Processual do País às pessoas humanas simples e destituídas de poder e de riqueza na realidade brasileira. (DELGADO, 2017, p. 48).

Desse modo, a indagação ora pertinente é a respeito da aplicabilidade das modificações aos processos já em curso ou ajuizados antes da vigência da nova lei, tratando especificamente da questão dos chamados direitos processuais substantivos ou processuais materiais. Assim, como ficaria?

A saber, a eficácia da lei 13.467/2017 é prospectiva e imediata; a aplicação imediata da norma deve dar-se somente em relação às normas processuais, e não às materiais. Nesse sentido, vejamos o artigo 14 do Código de Processo Civil: “A norma processual não retroagirá e será aplicável imediatamente aos processos em curso, respeitados os atos processuais praticados e as situações jurídicas consolidadas sob a vigência da norma revogada” (BRASIL, 2015).

Isso ocorre tendo em vista a celebridade processual, a qual prestigia a segurança jurídica; em outras palavras, a norma será aplicável imediatamente aos processos em curso, respeitados os atos processuais praticados e as situações jurídicas consolidadas sob a vigência da norma revogada.

Em relação ao acesso à Justiça Trabalhista, o legislador restringiu de maneira desfavorável a pessoa economicamente hipossuficiente. Como se sabe, segundo a inteligência do art. 5º, LXXIV<sup>17</sup>, da Constituição Federal o Estado prestará assistência judiciária a quem dela necessitar (BRASIL, 1988).

No Brasil, há alto índice de desempregados ou, ainda, trabalhadores com renda baixa; nesse contexto, cabe ressaltar que tais grupos necessitam do acesso à justiça de forma indiscriminada.

Igualmente têm a incidência do sistema de sucumbência recíproca nas causas trabalhistas, a qual vai de encontro aos honorários advocatícios, normatizado no § 3º do art. 791-A<sup>18</sup> da lei 13.467/2017, sistema este que abre um campo de incerteza e elevado risco econômico para o autor de qualquer ação trabalhista (BRASIL, 2017).

Ademais, tendo em vista a composição dos artigos 793-A até 793-D, os quais traduzem regras censórias dentro do processo do trabalho, Delgado (2017) entende que esse grupo de regras censórias transforma o processo judicial trabalhista, para os litigantes menos abastados, em um cenário de elevado risco, que lança mensagem negativa sobre o caminho constitucional do amplo acesso à justiça (DELGADO, 2017, p. 49).

---

<sup>17</sup> LXXIV - o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos.

<sup>18</sup> Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa. § 3º Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrarará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.

Nessa esteira, tais mecanismos ora disciplinados na lei 13.467/2017 buscam afastar a pessoa do trabalhador da Justiça do Trabalho; esses mecanismos restringem de maneira impactante e temerosa o acesso por décadas pleiteado.

A referida lei descaracterizou o instituto constitucional da justiça gratuita, haja vista pelo novo diploma legal, art. 790-B<sup>19</sup>, da lei 13.467/2017, o beneficiário da justiça gratuita responde pelo pagamento dos honorários periciais, caso sucumbente no objeto da perícia.

Assim, Delgado escreve:

[...] todo o equilibrado e sensato sistema construído, ao longo dos anos, pelo Poder Judiciário e pelo Poder Legislativo no sentido de a União ser responsabilizada por esse encargo (vide texto do art. 790-B, antes da mudança promovida pela Lei n. 13.467/2017; vide também Súmula n. 457 do TST), nos casos de sucumbência do beneficiário da justiça gratuita (responsabilidade limitada, é claro, a valores monetários razoáveis), foi desconsiderado pela nova lei. Para esse novo diploma jurídico, somente no caso em que o beneficiário da justiça gratuita não tenha obtido em juízo outros créditos capazes de suportar a despesa referente a honorários periciais, ainda que em outro processo, é que a União poderá responder pelo encargo (novo § 42 do art. 790-B da CLT) (DELGADO, 2017, p. 50).

Ademais, tais restrições aportam nos honorários advocatícios devidos pelo beneficiário da justiça, que pela nova redação da CLT tornou-se um efetivo devedor, o qual responderá pelo seu encargo processual com seus créditos obtidos no respectivo processo ou em outro.

Ademais, na falta de créditos a receber, o beneficiário da justiça gratuita poderá ser executado nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que certificou a referida obrigação, se o advogado credor demonstrar "que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade", segundo a redação do art. 791-A, §4<sup>o20</sup> da CLT.

Outro fato que merece análise tem relação com a busca da prestação jurisdicional no âmbito do processo trabalhista, uma vez que aqui há incidência de práticas censatórias no curso do processo.

A respeito do assunto, segue o entendimento de Delgado:

<sup>19</sup> Art. 790-B. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita.

<sup>20</sup> Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa. § 4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

A institucionalização, pela nova lei, de um novo grupo de regras censórias dentro do processo do trabalho (Seção IV-A do Capítulo II do Título X da CLT, composta pelos arts. 793-A até 793-D) transforma o processo judicial trabalhista, para os litigantes menos abastados, em um cenário de elevado risco, apto a desestimular, evidentemente, a busca da prestação jurisdicional pelas pessoas humanas de baixa renda no País. (DELGADO, 2017, ps. 50/51).

Contudo, esse risco processual foi ganhando espaço/força com base em mecanismos, os quais são exemplificados a partir da figura do dano extrapatrimonial da pessoa jurídica do empregador, a criação dos honorários advocatícios e, ainda, nos casos de sucumbência recíproca.

Ainda, em relação à prescrição intercorrente, há de se registrar que esta foi regradada na CLT no art. 11-A<sup>21</sup>, sob a interpretação da perda da exigibilidade judicial de determinada pretensão jurídica em decorrência de o alegado titular não a ter exercido em certo prazo prefixado, ou seja, uma pretensão não exercida em um prazo legal.

Sobre o tema, destaca-se:

[...] distinção feita pela jurisprudência trabalhista entre a prescrição parcial (que flui ao longo do contrato de trabalho e ao longo do tempo, vencendo-se, mensalmente, considerada a respectiva parcela enfocada) e a prescrição total (que se conta da lesão, mas com caráter terminativo, peremptório). Tal distinção está expressa, por exemplo, na Súmula 294 do TST. (DELGADO, 2017, p. 112).

Manifestação do TST acerca do assunto:

Súmula nº 294 do TST. PRESCRIÇÃO. ALTERAÇÃO CONTRATUAL. TRABALHADOR URBANO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003  
Tratando-se de ação que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei. (BRASIL, TST, 2003).

Oportunamente, observa-se que a pretensão intercorrente confere tratamento igualitário às partes, e traz uma maior segurança jurídica. Ademais, cabe salientar que a lei 13.467/2017 criou incidentes processuais que, por sua vez, comprometem os princípios constitucionais da celeridade, eficiência e da efetividade jurisdicional, basilares do disposto no art. 5º, LXXVIII<sup>22</sup>, da Constituição Federal.

Todavia, ainda, cabe ressaltar à severa restrição imposta pela redação da supracitada lei à atuação dos tribunais trabalhistas, os quais têm papel de grande relevância na construção jurisprudencial trabalhista no país.

<sup>21</sup> "Art. 11. A pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

<sup>22</sup> LXXVIII - a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação.

Assim, vejamos:

Essa severa restrição inicia-se pelos fortes limites à função interpretativa desempenhada pelos TRTs e pelo TST, estipulados nos novos §§ 2º e 3º do art. 8º da CLT. Esses preceitos, de fato - se lidos em sua literalidade -, buscam afastar o controle de constitucionalidade, de convencionalidade e de legalidade, pelos tribunais trabalhistas, no que tange ao conteúdo dos acordos coletivos de trabalho e das convenções coletivas de trabalho. Com esse intento, tais dispositivos apresentam manifesta afronta não apenas ao princípio constitucional da separação de poderes (art. 2º, CF) e à garantia constitucional de independência do Judiciário (arts. 2º e 92, CF), como também à estrutura, à lógica e às funções constitucionais conferidas ao Poder Judiciário, em conformidade com as regras de competência fixada na Constituição da República (por exemplo, art. 114, CF) (DELGADO, 2017, ps. 51/52).

Contudo, essas restrições de acesso à justiça impostas pelo novo regramento jurídico constituí um obstáculo para a efetivação dos direitos individuais e sociais fundamentais de caráter trabalhista.

Para tanto, essas precitadas restrições de acesso à justiça aos trabalhadores individualmente ou coletivamente caracterizam sinais de discriminação e de retrocesso as inúmeras conquistas realizadas ao longo da história trabalhista.

Ademais, cabe registrar que os conflitos trabalhistas não acabariam bem sem uma Justiça do Trabalho eficiente, tendo em vista que a Justiça do Trabalho no Brasil desempenha um papel de recompor, de forma imparcial, direitos que eventualmente deixaram de ser cumpridos, e confirmar a adequação de relações trabalhistas saudáveis as partes envolvidas.

Nesse contexto, o processo do trabalho é entendido, em sua maioria, como um instrumento de realização do direito material do trabalho, na medida em que só atua quando for necessária a intervenção do Estado/magistrado e, como consequência, seu poder. Entende-se, assim, que o Estado é acionado quando um direito material não foi cumprido na sua integralidade.

Em que pese, a Justiça do Trabalho, portanto, é um meio de realização de um direito material, que foi marcado pela desigualdade entre as partes envolvidas; a mesma pode ser interpretada como sendo uma fração protetiva do direito processual do trabalho.

Há de se compreender que a supracitada lei procurou, de um lado, suprir lacunas existentes na ordem jurídica trabalhista; entretanto, traz nitidamente na redação de muitos dispositivos um viés anti-humanista e antissocial.

Todavia, os dispositivos acrescentados na CLT demonstram assegurar um modesto padrão de proteção e garantias ao valor do trabalho e à pessoa humana trabalhadora.

### 3 AS NOVAS TECNOLOGIAS E O MUNDO DO TRABALHO

#### 3.1 UM BREVE OLHAR NA HISTÓRIA

A partir do século XIX, as relações entre o homem e a natureza e entre os próprios homens tiveram profundas mudanças, haja vista os acontecimentos do período; conseqüentemente tais transformações iniciaram uma ruptura na humanidade.

Em tempos remotos, o homem tinha a preocupação de buscar um equilíbrio entre dois pontos distintos, sendo eles a racionalidade e a animalidade; ou seja, o homem deveria atentar-se no equilíbrio das virtudes e dos instintos e, assim, era necessário ponderar as características humanas, meramente naturais (biológicas) com as características que se diferenciavam da natureza chegando, assim, ao equilíbrio ora procurado.

Certamente tal ideia foi, deveras compreendida ao longo da humanidade, pois esta vivenciou muitas experiências, acontecimentos, que, por vezes, retomava a ideia da vulnerabilidade humana e, portanto, era evidente que os seres humanos deveriam se guiar pelas virtudes.

Posteriormente, com o advento da tecnologia, muitas situações relacionadas às dores e sofrimentos da humanidade puderam, progressivamente, ser solucionadas. O progresso tecnológico oportunizou ao homem a compreensão de diversos fenômenos e, conseqüentemente, o domínio da natureza e de criações.

Nesta linha de pensamento, cabe registrar que a partir da Revolução Industrial, no século XVIII, na Inglaterra criou-se um vínculo entre a modernidade e a atividade trabalhista, pois aqui o trabalho em massa ganha espaço, tendo influência no Direito do Trabalho, que, por sua vez permitiu/assistiu a passagem do trabalho manual para o mecanizado.

Logo, tal ritmo implementado pela nova indústria levou a humanidade a um rápido processo de industrialização, alicerçado em condições de trabalho desumanas e subremuneradas, criando, em muitos lugares, uma massa urbana de excluídos socialmente, ao mesmo tempo em que a economia rural estava declinando.

Assim, se reforça a ideia de que o Direito do Trabalho e as relações nele contidas serviram ao sistema econômico emergente, tendo uma estreita relação com o capitalismo.

Contudo, outra consequência a ser considerada ao apontar a Revolução Industrial é o crescimento econômico, que se concretizou ao longo do tempo nas constantes evoluções tecnológicas.



Nesse sentido, cabe salientar que o Direito do Trabalho sofre diretamente com as inovações tecnológicas, tendo em vista que novas formas de trabalho, bem como novas relações de trabalho, vão ganhando espaço nesse cenário de transformações.

O mundo tecnológico e o mundo do trabalho acabam, por si só, se entrelaçando e, assim, as atividades e os meios tecnológicos de comunicação globalizam-se, ao ponto de mudar de forma concreta a economia mundial.

Neste cenário, é necessário verificar as novas formas de relação de trabalho e, acima de tudo, buscar compreender se as novas tecnologias afetam diretamente ou indiretamente no mundo do trabalho e as suas relações. Ademais, para compreender igualmente a necessidade de aplicar os princípios norteadores do direito do trabalho e os requisitos da relação de emprego nas novas formas de relação de trabalho, será necessário para efetivar a dignidade de pessoa humana.

Nesse raciocínio, cabe registrar que, ao longo da história do trabalho, esse já foi visto como algo escravizador, torturante; ainda, foi visto como algo divino, ou seja, a atividade laboral era a vontade de Deus para certas classes sociais. Apenas com o advento da industrialização é que surge a necessidade em buscar outro motivo além do sustento ou da vontade de Deus para o trabalho; assim, a atividade laboral passa a empregar valores sociais e morais, dividindo a sociedade em dois grupos, os que mantinham os meios produtivos e os que exerciam a mão de obra, assim surge as figuras do empregador e empregado.

Nesse trilhar, ressaltavam-se as desigualdades; mulheres e crianças trabalhavam em lugares insalubres, ganhando menos que os homens que, por sua vez, cumpriam jornadas excessivas, chegando até mesmo na média dos 35 anos de idade inaptos à atividade laboral física.

O desequilíbrio social fomentou conflitos e, após a eclosão da Revolução Industrial, a mão de obra foi sendo, aos poucos, substituída pelas máquinas. Nesse período, a classe obreira e os mais necessitados não tinham amparo jurídico, momento em que surge movimentos para solucionar os conflitos existentes; visando um equilíbrio, surgem os sindicatos, os quais se uniam às classes mais necessitadas contra a classe dominante.

Todavia, a sociedade foi evoluindo e, assim, muitas reivindicações foram, aos poucos, sendo incorporadas no ordenamento jurídico. No Brasil, tal equilíbrio passou a ser buscado no governo Vargas com a Constituição de 1934<sup>23</sup>. Posteriormente, em 1943, foi promulgada a

---

<sup>23</sup> Constituição brasileira que previu os direitos trabalhistas como salário mínimo, jornada de trabalho de 8 horas, repouso semanal, férias remuneradas e assistência médica e sanitária. Fica exposto nessas ações que as leis do trabalho não eram apenas do trabalho, eram também sociais.

CLT- Consolidação das Leis Trabalhistas. Atualmente, outras medidas foram adotadas no âmbito trabalhista, as quais foram abordadas no primeiro capítulo do presente estudo.

### 3.2 A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E O “ATUAL” PARADIGMA DO TRABALHO

Atualmente, as novas tendências tecnológicas, principalmente aquelas ligadas aos meios de comunicação, estão cada vez mais presentes no cotidiano das pessoas. Tais tecnologias surgem a cada momento, tornando-se em pouco tempo algo ultrapassado/obsoleto. Nesse cenário de transformações e incertezas, as relações de trabalho acabam por sofrer impactos, os quais, por vezes, colocam em xeque seus tradicionais conceitos.

Naturalmente, à medida em que a sociedade avança, fica mais evidente o uso da tecnologia no campo trabalhista; tal incidência é uma realidade inquestionável, uma vez que os avanços tecnológicos estão trazendo profundas e significativas mudanças nos sistemas de produção, bem como impactando as relações de trabalho.

Nesse trilhar, não se criou novos direitos de natureza trabalhista; entretanto, o que se observa são as novas tecnologias inseridas no mundo trabalhista, configurando uma revolução, um novo paradigma para o Direito do Trabalho.

Com efeito, a palavra trabalho, em toda a sua amplitude, representa gasto/consumo de energia pelo ser humano, a qual objetiva resultado útil; o trabalho é uma atividade inerente à pessoa humana, a qual apresenta conteúdo físico e psíquico correspondente às mais variadas atividades laborais existentes.

Logo, trabalho, resumidamente, significa o desenvolvimento de um conjunto de atividade e habilidades, criativas ou produtivas exercidas pelo homem, objetivando um fim, utilizando, ou não os recursos tecnológicos.

Outrossim, em análise a palavra trabalho, percebe-se que ela tem origem no vocábulo latino “*tripallium*”, o qual significava “instrumento de tortura formado por três paus ou uma canga que pesava sobre os animais” (MARTINS, 2013, p. 04).

Logo, associava-se trabalho a uma atividade cansativa, maçante que, por sua vez, era exercida por seres humanos.

Portanto, à vista do exposto, a palavra trabalho está intimamente ligada à atividades realizadas por pessoa natural, ou seja, realização de obrigação de fazer.

Para muitos, o trabalho é uma atividade transformadora/realizadora, a qual transforma elementos palpáveis e o próprio ser humano. Nesse sentido, apresenta-se o seguinte conceito:

“O trabalho é uma atividade fundamental do homem, pois mediatiza a satisfação de suas necessidades diante da natureza e de outros homens [...]” (IAMAMOTO, 2001.)

Noutro norte, a tecnologia, a informação em tempo real e a globalização fomentam a realidade; o mercado econômico dita as regras, bem como as tecnologias avançam em ritmo espantoso; contudo, tais acontecimentos refletem nas relações sociais/empregatícias existentes. Todavia, a legislação ora vigente nem sempre acompanha tais inovações.

Deveras, não há como negar a utilização das novas tecnologias a serviço das atividades laborais, uma vez que estas estão inseridas no meio trabalhista. Ocorre que tais tecnologias aplicadas nas relações de emprego não podem ser utilizadas para controle da vida pessoal, da privacidade dos trabalhadores, bem como serem instrumentos repressores, não permitindo que a dignidade do trabalhador fique em uma posição de inferioridade pelo simples fato de ser um trabalhador.

Assim, vejamos:

A relação de emprego e os interesses econômicos da empresa não excepcionam os direitos fundamentais do cidadão-trabalhador. Ao contrário, a subordinação e a coação econômica tornam os trabalhadores os cidadãos mais vulneráveis às violações de direitos humanos. O trabalhador não renuncia a seus direitos fundamentais ao ingressar no ambiente real ou virtual da empresa. (CHAVES JR, 2009, p. 15).

Nada obstante, as novas tecnologias como internet, aparelhos de telefone celular, computadores e outros, podem ser multiplicáveis no cotidiano, perfazendo uma sociedade multiglobalizada, transformando a vida pessoal e profissional.

Outrossim, as novas tecnologias ajudam a diminuir as condições de trabalho consideradas pesadas, insalubres, sofridas. Todavia, por outro lado, seus efeitos atingem a qualidade e a quantidade de empregos, perfazendo um aumento significativo no desgaste físico e mental do prestador de serviços. Isto ocorre devido às modificações levadas a efeito pela inserção das novas tecnologias no cotidiano laboral.

Por outro lado, a globalização econômica, ao elevar ao plano transnacional a concorrência comercial, força os agentes econômicos a buscarem redução, a qualquer preço, dos seus custos, sob pena de perda da capacidade competitiva. Esta busca tem se traduzido em diminuição da oferta de trabalho, com a crescente automação, e em pressões, muitas vezes vitoriosas, no sentido de flexibilização e da desregulamentação das relações laborais. O quadro se agrava diante da constatação de que, em um contexto de amplo desemprego, o poder de barganha dos trabalhadores e dos seus sindicatos praticamente desaparece, o que torna ainda mais desigual a relação entre patrão e empregado. (SARMENTO, 2004, p. 46).

Outro ponto relevante é que as novas tecnologias não devem apenas beneficiar o empregador, mesmo que este tenha uma relação de superioridade para com o empregado mas, sim, beneficiar a atividade laboral e o trabalhador, o qual exerce papel vulnerável na relação/vínculo de emprego.

Nesse entendimento, salienta-se a importância do disposto no art. 7º da Constituição Federal, tendo em vista que o referido dispositivo estabelece os direitos dos trabalhadores, fazendo, ainda, referência aos dispositivos infraconstitucionais (BRASIL, 1988). Logo pesa-se no princípio do não retrocesso social<sup>24</sup>, haja vista sua grande importância para o Direito do Trabalho.

Importante esclarecer que a sociedade atual é a chamada sociedade da informação/conhecimento; hoje a capacidade tecnológica dita às regras, pois transcende as mais diferentes fronteiras socioeconômica. Assim, por oportuno, registra-se que o uso das novas tecnologias aplicada as relações de emprego é uma realidade, que ganha espaço diariamente; contudo, esse fenômeno deve ser observado com cautela para que não acabe por denegrir a dignidade do trabalhador.

A dignidade está prevista no regramento constitucional, o qual incorporou-se como diretriz fundamental da noção de Direito, perfazendo uma conquista fundamental dentre os avanços conquistados pela humanidade que, segundo o exposto, deve ser valorizado, garantindo um patamar civilizatório na seara da vida individual e socioeconômica.

Na atualidade, encontramos novas formas de trabalho, dentre as quais grande parte está ligada aos aplicativos de entrega, onde é necessário desprendimento de horário por parte dos trabalhadores, bem como a preparação psicológica acerca da agitação do dia a dia das entregas.

### **3.2.1 Dos “Velhos” Elementos Caracterizadores da Relação de Emprego**

Naturalmente se tem a clareza de que as relações de trabalho tem balizadores na remota sociedade do Feudalismo, sociedade vindoura da Idade Moderna, existente na Europa; contudo,

---

<sup>24</sup> O princípio da proibição do retrocesso impede, em tema de direitos fundamentais de caráter social, que sejam desconstituídas as conquistas já alcançadas pelo cidadão ou pela formação social em que ele vive. – A cláusula que veda o retrocesso em matéria de direitos a prestações positivas do Estado (como o direito à educação, o direito à saúde ou o direito à segurança pública, v.g.) traduz, no processo de efetivação desses direitos fundamentais individuais ou coletivos, obstáculo a que os níveis de concretização de tais prerrogativas, uma vez atingidos, venham a ser ulteriormente reduzidos ou suprimidos pelo Estado. Doutrina. Em consequência desse princípio, o Estado, após haver reconhecido os direitos prestacionais, assume o dever não só de torná-los efetivos, mas, também, se obriga, sob pena de transgressão ao texto constitucional, a preservá-los, abstendo-se de frustrar – mediante supressão total ou parcial – os direitos sociais já concretizados. (STF, 2ª Turma, rel. Min. Celso de Mello, ARE 639337, j. em 23/08/2011 – acesso em 07/03/2020).

apenas nos desdobramentos da Revolução Industrial, XVIII, a qual teve início na Inglaterra é que as relações de trabalho passaram a ser caracterizadas pela subordinação do empregado em relação ao empregador.

A partir de então, é que as relações de empregatícias, as quais são derivadas das relações de trabalho, ganham espaço na sociedade, no sistema de produção existente à época, consolidando-se ao longo do século XIX, quando o sistema industrial ganhava força na Europa e nos Estados Unidos.

Nessa linha, para que seja configurada uma relação de emprego é necessário o preenchimento de alguns requisitos. Segundo o estabelecido na CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) a relação/vínculo empregatício é caracterizada pelo disposto nos artigos 2º e 3º, como segue:

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, 2017, p. 14).

Ademais, fica implícito nesses artigos os requisitos de trabalho realizado por pessoa física: pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação os quais, por sua vez, perfazem uma relação de emprego.

Nesse sentido, segundo Delgado:

A relação de emprego, do ponto de vista técnico-jurídico, é apenas uma das modalidades específicas da relação de trabalho juridicamente configuradas. Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades da relação de trabalho ora vigentes. [...] O fenômeno sócio-jurídico da relação empregatícia surge desde que reunidos seus cinco elementos fático-jurídicos constitutivos: prestação de serviço por pessoa física a outrem, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação. (DELGADO, 2008, ps. 285, 286 e 305).

Os elementos fáticos-jurídicos supracitados caracterizam a relação de emprego, tendo em vista que ocorrem diretamente no mundo dos fatos; assim, sua existência independe a qualquer regramento, pois surgem como um reconhecimento do mundo real/fatos.

### 3.2.1.1 Do trabalho realizado por pessoa física

A prestação de serviço reconhecida pelo regramento jurídico brasileiro é aquela exercida por pessoa natural, ou seja, importando assim em pessoa física, a qual é detentora dos bens jurídicos tutelados (saúde, vida, bem estar psíquico, lazer e entre outros).

Segundo a definição referida por Barros pessoa física que presta serviço de natureza não eventual à empregador mediante salário e subordinação jurídica (BARROS, 2011, p. 207).

Corroborando com a ideia de Barros, há de se salientar, novamente o art. 2º da CLT, o qual dispõe de forma própria o conceito de empregador.

Ainda, a prestação de serviço regulada pelo Direito do Trabalho, pactuada entre as partes, pode, é só o empregador é quem pode ser pessoa física ou jurídica, jamais, não sendo admitida tal característica ao empregado. Nesse pormenor, entende-se que o trabalhador, em tese, não será admitida a ele a característica de pessoa jurídica.

### 3.2.1.2 Da pessoalidade

Este elemento fático jurídico, por sua vez, se caracteriza pela materialização do *intuitu personae* em relação ao prestador de serviços, o qual não poderá fazer-se substituído “infungibilidade/personalíssimo” ao longo da concretização dos serviços preteritamente pactuados.

O contrato de trabalho é celebrado *intuitu personae* em relação ao empregado. É um contato personalíssimo e, por conta disso, além de não se admitir que o empregado seja pessoa jurídica, a prestação de serviço deve ser executada pessoalmente, vetada a substituição por outra pessoa. (JUNIOR, 2012, p. 269).

Em que pese, para que possa ocorrer uma situação jurídica nova em relação a uma eventual substituição de trabalhador, deverá este ser beneficiado temporariamente pelas vantagens inerentes ao cargo ocupado, segundo expresso no art. 450<sup>25</sup>, CLT e Súmula 159, I<sup>26</sup>, TST.

<sup>25</sup> Art. 450 - Ao empregado chamado a ocupar, em comissão, interinamente, ou em substituição eventual ou temporária, cargo diverso do que exercer na empresa, serão garantidas a contagem do tempo naquele serviço, bem como volta ao cargo anterior.

<sup>26</sup> BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 159- Substituição de caráter não eventual e vacância do Cargo (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 112 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.

Ainda, no que diz respeito aos efeitos desse elemento, cabe salientar que esse, por ser oriundo de uma obrigação de serviços personalíssimo, não se transmite a sucessores, razão pela qual, com a morte do empregado, o vínculo se dissolve de forma automática.

#### 3.2.1.3 Da não eventualidade

Sob o enfoque do elemento da não eventualidade, para que se possa caracterizar a relação de emprego, o trabalhador deverá prestar serviço com habitualidade, de forma contínua, ressaltando o princípio da continuidade; assim sendo, para a caracterização da relação de emprego, há a necessidade de vislumbrar a permanência da prestação de serviço, ou seja, a sua continuidade.

Dessa forma, Sérgio Pinto Martins comenta que “o trabalho deve ser prestado com continuidade” (MARTINS, 2002, p. 102). Portanto, o referido princípio pressupõe que a relação de emprego deverá ser efetivamente contínua.

#### 3.2.1.4 Da onerosidade

Para que a onerosidade possa, de fato, ser utilizada como uma das características da relação de trabalho, esta deve ser analisada pela ótica do prestador de serviços, evidentemente, a parte mais vulnerável da relação de emprego.

O supramencionado elemento característico da relação de emprego refere-se à ideia de que o trabalhador, aquele que por sua vez exerce a atividade laboral precisa, de fato, ter uma contraprestação remunerada pela atividade ora exercida.

Nesse entendimento, José Cairo Junior ressalta que o “critério da onerosidade não aferido pela efetiva percepção do salário (critério objetivo), mas pelo animus do trabalhador em percebê-lo (critério subjetivo)” (JUNIOR, 2012, p. 270).

Naturalmente, a relação de emprego apresenta fundo econômico, pois aqui a força de trabalho é colocada à disposição do empregador, o qual deve corresponder com uma contrapartida econômica em benefício do trabalhador, consubstanciada no conjunto salarial.

Assim, o contrato de trabalho surge como elemento oneroso e bilateral, tendo em vista que reúne prestações e contraprestações das partes envolvidas.

### 3.2.1.5 Da subordinação

Também considerado elemento de caracterização da relação de emprego, a subordinação tem como característica fundamental o estado de dependência em que o trabalhador se encontra em relação ao tomador de serviços.

Nesse prisma, é na subordinação que o trabalhador compromete-se a acolher o poder de direção do empregador, realizando a prestação de serviços ora designada. Contudo, tal situação perfaz uma limitação da autonomia da vontade.

A limitação, antes referida, diz respeito à fiscalização e disciplina ora exercida pelo empregador em relação ao prestador de serviços. De forma similar, compreende-se que a subordinação é um, se não for o aspecto mais importante da relação de trabalho, pois perfaz todo o contexto laboral.

Em destaque, Leite discorre que o “empregado se encontra numa situação de “sujeição ao poder, devendo cumprir aquilo que é estabelecido pelo empregador” (LEITE, 2017, p. 162).

Ademais, ao se falar em subordinação, deve ser apontada suas divisões, as quais sejam: subordinação subjetiva, subordinação objetiva e subordinação estrutural.

A primeira diz respeito ao aspecto mais tradicional, clássico da relação laboral, Delgado discorre a respeito:

Clássica (ou tradicional) é a subordinação consistente na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o trabalhador compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no tocante ao modo de realização de sua prestação laborativa. Manifesta-se pela intensidade de ordens do tomador de serviços sobre o respectivo trabalhador. É a dimensão original da subordinação, aquela que mais imediatamente na História substituiu a anterior servidão na realidade europeia, propagando-se genericamente pelo capitalismo disseminado nas décadas e séculos seguintes. (DELGADO, 2008, p. 327).

Com efeito, esse entendimento a respeito da subordinação é muito utilizado nas relações trabalhistas atuais.

Todavia, há outra modalidade de subordinação, a objetiva, a qual recai sobre o enfoque do comando de uma tarefa, assim pontua-se que a fiscalização recai sobre o serviço feito. Ressalta-se os ensinamentos de Delgado acerca do assunto, “objetiva é a subordinação que se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços [...]” (DELGADO, 2008, p. 328).

Por fim, mencione-se a subordinação estrutural, caracterizada pelo fato de que o trabalhador não precisa, necessariamente, receber ordens diretas de seu superior e, ainda, que sua atividade não esteja diretamente ligada aos fins da empregadora.



De forma similar, Martinez leciona:

[...] Esse novo conceito é normalmente invocado diante de situações de terceirização de atividades que, apesar de aparentemente “-meio”, são estruturalmente ligadas (por isso se fala em subordinação “estrutural”) aos propósitos finais do empreendimento (por isso surge o nome “integrativa”). (MARTINEZ, 2016, p. 161).

Nesse cenário, compreende-se que as divisões da subordinação se complementam perfazendo uma harmonia entre si, ademais, fazem parte de uma dimensão multifuncional do Direito do Trabalho. Multifuncionalidade que será abordada no terceiro capítulo deste presente estudo.

Diante de todo o exposto, ressalta-se que a relação de emprego resulta da união dos elementos supramencionados e, ainda, a relação de emprego está introduzida na relação de trabalho, pois esta é ampla e faz referência as diferentes modalidades de contratação de efetivo humano para o exercício laboral.

Todavia, em tese, os elementos fáticos-jurídicos, na atualidade devem ser observados com a lógica e a dinâmica atual, vejamos:

No tocante aos elementos fático-jurídicos essenciais à relação empregatícia, os mesmos não desaparecem, nem requerem novo modelo normativo apto a redefini-los, ante o contexto atual sociedade, notadamente sob enfoque das modificações trabalhistas. Apenas se tem uma relativização conceitual de alguns elementos diante de peculiaridades da nova formatação contratual. (CHIARELLI, 2007, p. 289).

Ademais, como colacionado, cabe salientar que no mundo contemporâneo do trabalho é essencial uma relativização dos elementos caracterizadores da relação de emprego, uma vez que as novas tecnologias e as novas formas de prestação do serviço devem ser observadas com atenção para que, assim, possa se concluir pela existência ou não de uma relação de emprego.

Dessa forma, a relação de emprego, em tese, é uma das modalidades da relação de trabalho admitidas juridicamente no ordenamento jurídico brasileiro, tendo, igualmente grande relevância socioeconômica, razão pela qual exerce influência sobre variadas maneiras de utilização da mão de obra, força de trabalho, bem como por ter originado “[...] um universo orgânico e sistematizado de regras, princípios e institutos jurídicos próprios e específicos, também com larga tendência de expansionismo — o Direito do Trabalho.” (DELGADO, 2017, p. 310).

### 3.3 OS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO E AS NOVAS TECNOLOGIAS

A palavra princípio está intimamente ligada à origem, sustentáculo, proteção de alguma coisa; assim, no Direito do Trabalho, os princípios perfazem a ideia de valores, os quais devem ser seguidos na aplicação dos dispositivos constitucionais. Nesse sentido, os princípios tem como função, acima de tudo, tornar mais acessível a compreensão dos fenômenos jurídicos existentes.

Contudo, atualmente se questiona: os princípios balizadores do Direito do Trabalho exercem de forma segura a proteção ora pretendida? De certo que os princípios balizadores da relação de trabalho têm um conteúdo exclusivo de proteção ao empregado, ou seja, a parte considerada vulnerável na relação empregatícia.

As novas tecnologias presentes no cotidiano trabalhista, realidade do mundo contemporâneo, acabam por dificultar a aplicação dos princípios do Direito do Trabalho, haja vista que estes foram idealizados/pensados em outrora e, dessa forma, por vezes não acompanharam a dinâmica do avanço social envolvendo conteúdo das relações trabalhistas.

Observa-se que, sob o enfoque modernizador das relações laborais, o que se vislumbra é uma tendência para as relações de trabalho em uma era informatizada que preconizará o individualismo, aderência as distintas formas de trabalho, bem como a falta de solidariedade entre os agentes envolvidos.

É nesse contexto de previsibilidade que se observa uma eminente ameaça aos princípios do trabalho elaborados outrora. Assim, na linha de frente a esse dilema, encontra-se o Direito do Trabalho, o qual tem como objetivo principal a proteção e guarnição dos direitos dos trabalhadores.

Os princípios ora ressaltados são aplicáveis no âmbito jurídico, tendo em vista que ajudam a interpretar, revelar e até mesmo aplicar as normas estabelecidas pelo regramento jurídico brasileiro.

Nesse trilhar Godinho sustenta:

Os princípios tendem a ostentar um grau de generalidade, abstração e impessoalidade mais acentuado do que as regras jurídicas, considerado, é claro, o âmbito próprio de sua conformação e atuação. Nessa medida, mesmo os princípios especiais de certo ramo jurídico tendem a ostentar, naquele ramo, esse grau mais acentuado de generalidade, abstração e impessoalidade, embora sejam, evidentemente, mais específicos do que os princípios do Direito de caráter e abrangência gerais e, até mesmo, mais específicos do que regras gerais do Direito. Por razões lógicas, repitase, é necessário, nesse enquadramento, considerar o âmbito próprio de conformação e atuação do princípio destacado. (DELGADO, 2017, p. 151).

Assim, entendemos que os princípios têm uma função essencial dentro do Direito, razão pela qual sua tamanha importância. Nessa visão, se compreende que os princípios perfazem o entendimento e compreensão dos fenômenos jurídicos, bem como devem ser utilizados como fonte supletiva<sup>27</sup>, em ocasiões em que há falta de fonte jurídica específica.

Ademais, é evidente que os princípios podem ser utilizados como fonte formal dentro do Direito, ou seja, os princípios exercem um caráter normativo no regramento justralhista brasileiro.

Com efeito, cabe observar que a palavra princípio é, e tem na sua origem, um forte conteúdo recheado de noções fundamentais de sociedade e de como diferentes grupos sociais podem e devem conviver em sociedade.

Assim, se compreende que os princípios são fundamentais, ou seja, são a base para um convívio social; dessa forma, os princípios são elementos essenciais, os quais caracterizam as pessoas e os diferentes grupos sociais existentes. Assim, colaciona-se:

A importância dos princípios na Ciência do Direito, entretanto, não tem obviamente o condão de transformá-los em axiomas absolutos e imutáveis. Ao contrário, sua validade se preserva apenas caso considerados em seus limites conceituais e históricos específicos, enquanto sínteses de orientações essenciais assimiladas por ordens jurídicas em determinados períodos históricos. Os princípios jurídicos despontam, assim, como sínteses conceituais de nítida inserção histórica, submetendo-se a uma inevitável dinâmica de superação e eclipsamento, como qualquer outro fenômeno cultural produzido. (DELGADO, 2017, p. 203).

À vista do exposto, percebe-se que os princípios têm uma relação íntima com a compreensão dos fenômenos sociais, bem como com a análise e compreensão dos fenômenos jurídicos, os quais refletem diretamente nas relações entre empregado e empregador.

Ademais, os princípios podem ser aplicados nos mais diversos ramos do Direito. No presente estudo, cabe registrar que o Direito do Trabalho tem uma identificação profunda com os princípios e sua aplicação nas relações trabalhistas.

Todavia, é por oportuno destacar que tais princípios devem ter a sua aplicação ligada às adequações sociais, haja vista que as relações trabalhistas sofrem transformações devido aos reflexos evolutivos da sociedade, a qual é transformadora.

No que tange aos princípios balizadores do Direito do Trabalho, os quais foram referidos preteritamente na obra do saudoso professor e escritor uruguaio Américo Plá Rodriguez, “*Los*

---

<sup>27</sup> Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

*Principios del Derecho del Trabajo*”, obra escrita em 2000, fez que tais princípios ainda hoje estão presentes nas relações laborais. Nesse sentido, vejamos suas características principais e sua aplicabilidade:

### 3.3.1 Do princípio da proteção

O princípio da proteção norteia o Direito do Trabalho como um todo; nesse sentido, o referido princípio tem como objetivo principal amparar uma das partes da relação trabalhista, ou seja, a parte considerada a mais sensível, vulnerável: o trabalhador.

Nesse sentido, se percebe que o supracitado princípio pende para favorecer o trabalhador; assim sendo, se deve buscar a interpretação mais favorável à parte prestadora de serviço.

Desse modo, salienta-se que as novas modalidades e normas envolvendo o Direito do Trabalho não devem diminuir as prerrogativas mais favoráveis ao trabalhador, mas devem, sim, alicerçar bases mantendo as condições benéficas ora já adquiridas.

Nessa linha Delgado conclui:

Esta, a propósito, a compreensão do grande jurista uruguaio Américo Plá Rodríguez, que considera manifestar-se o princípio protetivo em três dimensões distintas: o princípio *in dubio pro operário*, o princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica. (DELGADO, 2017, p. 214).

Ademais, o supracitado princípio é um dos elementos basilares do Direito do Trabalho, haja vista sua grande importância, este se divide em três subprincípios, quais sejam: *in dubio pro operário*, a aplicação da norma mais favorável e a aplicação da condição mais benéfica.

Em análise mais detalhada, entende-se por *in dubio pro operário* que a parte mais vulnerável da relação trabalhista deve ser protegida; ainda que na dúvida, deve ser defendida a parte mais necessitada.

Martinez leciona com propriedade sobre o assunto. Vejamos: “diante de uma única disposição, suscetível de interpretações diversas e ensejadora de dúvidas, há que aplicar aquela que seja mais favorável ao trabalhador” (MARTINEZ, 2016, p. 113).

De forma similar, cabe ressaltar que a aplicação do supracitado princípio tem relevância nas situações de incertezas, tendo em vista que a decisão, em tese, deve favorecer o trabalhador.

Ademais, é necessário pontuar que a aplicação da norma mais favorável está ligada diretamente com a ideia de conflito de normas; assim, Vecchi discorre seguramente:

[...] o princípio da norma mais favorável, intimamente ligado ao princípio da proibição do retrocesso social, está previsto no caput do artigo 7º da CF de 1988 e significa que, no caso de pluralidade de normas potencialmente incidentes num determinado caso, aplica-se a mais favorável ao empregado, não devendo ser produzidas normas que piorem as condições sociais dos trabalhadores. Esse princípio também se apresenta como uma diretriz constitucional importante do sentido a ser dado a interpretação do direito do trabalho como um todo (VECCHI, 2014, p. 350).

Com efeito, a aplicação da norma mais favorável se dará na medida em que ocorrer uma situação conflitante de relevância dentro do Direito do Trabalho.

Ainda, há de se falar sobre aplicação da condição mais benéfica, a qual garante que os benefícios ora conquistados pelos trabalhadores não sejam retirados, ou seja, não sejam perdidos ao longo de anos de lutas e reivindicações.

Sobre o tema, Nascimento aponta: “[...] o princípio da condição mais benéfica consiste em garantia aos trabalhadores de que as condições mais vantajosas, contratadas ou incorporadas ao contrato não poderão mais ser suprimidas. (NASCIMENTO, 2011, p. 455).

Assim, basicamente se compreende que a aplicação da norma mais favorável tem implicações na questão comparativa da norma, para que posteriormente haja a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador.

Pelo exposto, é clara a ideia da permanência e aplicação de tais princípios no Direito do Trabalho, tendo em vista que esses inibem certas manobras criadas pelos empregadores, bem como protegem o trabalhador.

Em suma, o que se depreende dos escritos de Rodriguez é que os princípios, qual seja, objetivam tutelar as vontades e interesses dos trabalhadores; assim, são fundamentalmente favoráveis ao prestador de serviços.

### **3.3.2 Do Princípio da irrenunciabilidade dos direitos**

O princípio da irrenunciabilidade dos direitos refere-se à impossibilidade jurídica de o trabalhador/empregado privar-se voluntariamente de uma ou de mais vantagens benéficas adquiridas ao longo de sua jornada laboral.

Assim, compreende-se que o princípio supracitado se fundamenta na indisponibilidade de certos direitos, bem como, ainda acarreta em uma forma de “tentativa” de reestabelecimento de igualdade entre empregado e empregador perante um contrato de trabalho.

Nesse trilhar, reflète Delgado:

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. (2017, p. 217).

Nesse sentido, o trabalhador, parte vulnerável da relação empregatícia, não possui autonomia para dispor, renunciar seus direitos trabalhistas outrora adquiridos.

Martinez, escreve com clareza a respeito do assunto:

[...] o princípio da indisponibilidade dos direitos ou da irrenunciabilidade significa que não é dado ao empregado a possibilidade de dispor (renunciar ou transacionar) de direito trabalhista, sendo, por conta disso, nulo qualquer ato jurídico praticado contra essa disposição. (MARTINEZ 2016, p. 114).

Em simples entendimento, o que se busca aqui é proteger o trabalhador e garantir suas conquistas. Todavia, o que se é admissível é a transação, haja vista que esta supõe concessões recíprocas entre empregado e empregador, pois ambos abrem mão de alguns direitos, a fim de chegar a um patamar consensual.

### **3.3.3 Do princípio da continuidade da relação de emprego**

O referido princípio dispõe sobre a permanência do vínculo empregatício, perfazendo, assim, uma inserção do empregado na vida útil da empresa. Essa ideia se afirma partindo da ótica de que a população economicamente ativa da sociedade brasileira é formada por pessoas que vivem de seu trabalho, ou seja, ostentam a condição de trabalhador.

Logo, se presume que a regra do contrato de emprego é algo contínuo, sucessivo, por tempo indeterminado, de modo que contratos de trabalho por prazo determinado, devem ser tidos como exceção. Tal interpretação deixa claro a preferência pelos contratos de trabalho de duração indefinida, os quais, por sua vez admitem um amplo leque de transformações ao longo de sua execução e, ainda, não trazendo prejuízos a relação contratual.

Durante décadas, a legislação trabalhista não alterou em demasia as hipóteses que ensejavam a extinção contratual, considerando além das causas naturais de todo e qualquer término das relações jurídicas interpessoais, como o falecimento de uma das partes (no caso do empregador ser pessoa jurídica, sua extinção), as hipóteses previstas na legislação, buscando sempre, manter o contrato de trabalho, em respeito ao princípio da continuidade do contrato de trabalho, que prevê, sobretudo, o contrato por prazo indeterminado como regra a ser observada. (TREMEL, CALCINI, 2018 p. 752)

Na atualidade, o mencionado princípio é bastante utilizado, haja vista a súmula 212<sup>28</sup> do TST. Nessa linha, assegura-se a ideia de proteção, de favorecer o trabalhador, parte hipossuficiente da relação laboral.

Ademais, o supramencionado princípio, assim como os demais, traz um suporte relevante para as diversas situações controversas dentro das relações laborais ensejando, assim, um suporte teórico dentro do Direito do Trabalho.

### 3.3.4 Do Princípio da primazia da realidade

O princípio da primazia da realidade faz referência aos desajustes laborais entre a realidade e as mais diversas formas de contratos de trabalho. Nessa linha, perfaz-se a ideia de que os fatos preponderam em relação às formas.

Ademais, cabe o entendimento de que o referido princípio é vinculado à ideia de realidade contratual, ou seja, o contrato de trabalho está interligado com o cumprimento da atividade ora pactuada; assim, destaca-se: “O princípio da primazia da realidade, inerente ao Direito do Trabalho, indica que, na relação de emprego, deve prevalecer a efetiva realidade dos fatos, e não a forma construída em desacordo com a verdade” (GARCIA, 2017, p. 127).

Logo, o Direito do Trabalho deve, por sua vez, adaptar-se às transformações fenomênicas das relações sociais para que, assim, consiga efetivamente acompanhar a inserção de novas formas e contratos de trabalho.

Assim, deve ser observado se a prática laboral corresponde com o que de fato foi pactuado entre as partes. Nesse trilhar, o suprarreferido princípio torna-se um poderoso instrumento de proteção ao trabalhador, uma vez que busca a verdade dentro de uma situação fática laboral.

(...) Não deve, contudo, ser brandido unilateralmente pelo operador jurídico. Desde que a forma não seja da essência do ato (ilustrativamente, documento escrito para a quitação ou instrumento escrito para contrato temporário), o intérprete e aplicador do Direito deve investigar e aferir se a substância da regra protetiva trabalhista foi atendida na prática concreta efetivada entre as partes, ainda que não seguida estritamente a conduta especificada pela legislação. (DELGADO, 2017, p. 224).

<sup>28</sup> *Súmula n° 212 do TST. DESPEDITAMENTO. ÔNUS DA PROVA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.* O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

Com isso, cabe salientar que o que, de fato, vigora em uma relação de emprego é o que acontece realmente, e não o que está escrito em um contrato. A CLT, em seu art. 9<sup>a</sup>, ressalta: “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na Constituição” (BRASIL, 2017, P. 19-20). Assim, o que vigora é a realidade sobre o contrato formal, isto é, caso ocorra desconforto entre o que está escrito e o que de fato está ocorrendo, prevalece o que ocorre de fato.

### **3.3.5 Do Princípio da Razoabilidade**

O princípio referido passa a ideia de que os seres humanos trabalhadores devem proceder em conformidade com a razão, ou seja, é necessário levar em consideração as relações sociais como um todo e, então, se utilizar do senso de razoabilidade para se afastar de situações constrangedoras e embaraçosas da relação laboral.

Em que pese o princípio supracitado pode, se colocado em prática, distinguir a realidade de uma situação hipotética; ainda ajuda a distinguir certas arbitrariedades por parte do empregador, o qual exerce um papel dominador em relação ao empregado na relação empregatícia.

De certo que o princípio ora citado perfaz a ideia de flexibilidade e de discricionariedade dentro das mais variadas situações trabalhistas. Portanto, o supramencionado princípio realça a reflexão acerca do que dispor dentro de uma relação laboral sem que cause prejuízos ao contrato de trabalho ora firmado entre as partes buscando, assim, a resolução de questões pertinentes ao dilema empregado X empregador.

### **3.3.6 Do princípio da boa-fé**

O princípio da boa-fé é intrínseco ao Direito do Trabalho, uma vez que nas relações laborais há mais do que o cumprimento de uma atividade, há vínculos sociológicos permanentes, os quais são inerentes à personalidade da pessoa humana trabalhadora.

A boa fé não está apenas relacionada ao desempenho ao realizar uma tarefa laboral, mas sim está relacionada a questão de confiança, haja vista que o contrato de trabalho não visa apenas a produção, visa também a condição pessoal da pessoa contratada.

Em síntese, o princípio da boa-fé preza pela conduta do empregado sem, ao mesmo tempo, exigir deste o cumprimento de suas atividades, as quais devem ser desempenhadas com boa-fé.



### 3.3.7 Do princípio da não discriminação

O princípio da não discriminação tem relação íntima com o princípio de igualdade, uma vez que esse nem sempre conseguiu, de maneira concreta, ao longo da evolução social, estabelecer a igualdade ora prevista no regramento jurídico.

Por oportuno, ressalta-se que a heterogeneidade da sociedade dificulta a missão de buscar, ao longo do crescimento social, a igualdade ora pretendida pelo legislador; vejamos o art. 5º da CF: “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes” (BRASIL, 1988).

Em que pese o regramento preconize tal ideal, o que se observa é que sua concretização depende da capacidade de organização e participação populacional. Nesse entendimento, a igualdade só bastaria em casos concretos, e não apenas na seara formal.

Todavia, resumidamente, o princípio supracitado veda o tratamento diferenciado às pessoas, ou seja, pressupõe a vedação injustificada no âmbito social que, por sua vez, esbarra nas relações de trabalho.

Diante de tal contexto, a discriminação pode ser compreendida como um tratamento desigual, injusto, feito por alguém para atingir a outrem devido as suas características sociais. Discriminar é a conduta de negar a outrem mediante critério injusto, tratamento incompatível ao esperado.

Nessa esfera colaciona-se:

No Direito Trabalhista brasileiro pode-se perceber uma preocupação em igualar os tipos de trabalhadores, sejam eles homens ou mulheres. Como evidência, tem-se a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, na qual o Brasil é signatário, que dispõe sobre a igualdade de salários entre homens e mulheres; o artigo 7º, XXX da Constituição Federal, que proíbe a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; o artigo 373-A da CLT, incluído pela Lei 9.799/99, que trata sobre a existência de uma discriminação positiva em relação às mulheres, no sentido de que possam concorrer igualmente a uma vaga ou exercer os mesmos direitos e benefícios em relação aos homens (HENRIQUES et al.; 2016, p.112-113).

Assim, a CLT faz referência a igualdade por meio do artigo 461: “Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade” (BRASIL, 2017, p.75).

O cenário frente à questão discriminatória só será alterado diante de políticas públicas desafiadoras; todavia, essas devem trabalhar para que os desiguais sejam tratados de forma igual, buscando assim uma igualdade formal.

Com efeito, frente a essa questão delicada e de tamanha importância ora abordada pelo princípio da não discriminação, muito há de se discutir. Outrossim, é sabido que o trabalhador, qualquer que seja a sua função dentro de uma empresa, venha a se sentir discriminado por sexo, salário desigual, idade e outros, deve buscar seu direito de ação, o qual visará a proteção de seus direitos fundamentais, sendo esses direitos tutelados pelo Estado.

Logo, outra forma de inibir a discriminação na esfera laboral é a denúncia, comunicar às autoridades competentes acerca do assunto; só assim, com ações positivas, é que de fato a sociedade se encaminhará para uma verdadeira transformação.

Com as considerações supra, registra-se, sem maiores sistematizações, que os princípios ora abordados nessa análise são, na verdade, balizadores para a aplicação e interpretação da legislação vigente.

Acerca do assunto, transcreve Nascimento (2007, p. 110): “Princípios jurídicos são valores que o direito reconhece como ideias fundantes do ordenamento jurídico, dos quais as regras jurídicas não devem afastar-se para que possam cumprir adequadamente os seus fins.”

Doutro norte, fica latente que os princípios gerais do Direito do Trabalho são normas que constituem a base para os direitos sociais e, mais em evidência, o Direito do Trabalho. À vista disso, registra-se que há um entendimento majoritário acerca da aplicação dos princípios quando a lei for omissa; esse entendimento já é pacificado no contexto de decisões no Brasil.

Portanto, nesse caminho, se deve observar que os princípios são fundamentais para o funcionamento jurídico, uma vez que são considerados os alicerces para regulamentar as relações conflitantes no âmbito justralhista vigente.

#### 4 A PRESTAÇÃO DE SERVIÇO ATRAVÉS DE APLICATIVOS DIGITAIS E SUA REPERCUSSÃO NO DIREITO DO TRABALHO

É aceitável que as novas formas de tecnologia impulsionem e venham a impulsionar o mercado de trabalho, o qual sofreu grandes impactos com os novos modelos inovadores de trabalho. Tais inovações trouxeram à tona os questionamentos acerca das relações de trabalho, as quais, por sua vez, sofreram diretamente com as mudanças já referidas ao longo dos capítulos anteriores, de forma a beneficiar as relações de trabalho ou prejudicar, conforme os casos concretos.<sup>29</sup>

Assim, como já mencionado, a tecnologia está presente nas mais variadas formas de trabalho existentes no Brasil e no mundo. Como exemplo da evolução tecnológica, cita-se a criação de aplicativos, os quais foram gradativamente sendo inseridos no mercado, possibilitando a realização de novas formas de trabalho e, com isso, ampliando as relações trabalhistas.

Essa inovação nas relações de trabalho com o uso de tecnologias nas prestações de serviços representam um paradigma para o Direito do Trabalho, cuja seara tem, como principal função, proteger a parte mais vulnerável da relação empregatícia, qual seja, o trabalhador.

Diante disso, a presente abordagem irá interpelar acerca da existência ou não de vínculo empregatício, ou seja, a possibilidade do reconhecimento do vínculo empregatício de trabalhadores por *softwares* como, por exemplo, o Uber, aplicativo que revolucionou a vida das pessoas no que se refere à forma de locomoção nos centros urbanos.

Todavia, se questiona a possibilidade de existir ou não vínculo empregatício nesse novo modo de realização de trabalho, haja vista a possibilidade de existência dos elementos característicos da relação de emprego na forma de trabalho mencionada.

Nesse mesmo contexto, pode-se citar como exemplo as empresas Rappi e Ifood, as quais também estão inseridas no ramo de trabalho através da tecnologia. Como já referido, tais empresas utilizam-se da tecnologia para promover sua mercadoria, a qual seja a comodidade, agilidade e satisfação de seus clientes.

---

<sup>29</sup> “Empresas adotam home-office por conta do coronavirus. Tendência mundial. O procurador do Trabalho Paulo Douglas afirmou à Agência Brasil que o teletrabalho já vem surgindo como uma tendência, não só no Brasil, mas no mundo”. Fragmento de reportagem extraído do site: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2020-03/empresas-adotam-home-office-por-conta-do-coronavirus>.

“12 horas por dia, 7 dias por semana, R\$ 396,00: como é pedalar fazendo entregas por aplicativo. São Paulo tem 30 mil entregadores ciclistas de apps, a maioria entre 18 e 27 anos, faixa etária que mais sofre com desemprego”. Fragmento de reportagem extraído do site: <https://www.estadao.com.br/infograficos/economia,12h-por-dia-7-dias-por-semana-r-936-como-e-pedalar-fazendo-entregas-por-aplicativo,1034668>.

Como forma de exemplificação, abaixo serão abordadas características cruciais de algumas das mais importantes empresas prestadoras de serviço por aplicativo.

Nessa linha, há de se destacar que a Uber<sup>30</sup> é uma empresa norte-americana de tecnologia, com sede em São Francisco, nos Estados Unidos. A referida empresa foi fundada no ano de 2009, com a finalidade de prestar serviço de mobilidade urbana individual. A Uber opera, atualmente, em grande parte do mundo através do aplicativo Uber para smartphones. No Brasil, o ano que marca o início das atividades da Uber é o de 2014.

Diante de tais características, trata-se de uma modalidade de serviços de transporte, que se caracteriza por ter regras exclusivas. Logo, os prestadores de serviços, quais sejam os motoristas, são divididos em submodalidades, tendo em vista o modelo e ano do veículo utilizado na prestação do serviço.

Todavia a Uber, em recente decisão, optou por implementar em sua plataforma digital um limitador de horas trabalhadas, o qual irá determinar que o prestador de serviço trabalhe até 12 horas<sup>31</sup> diárias, sendo que a referida plataforma restará desligada por 6 horas diárias aos motoristas.

A regulamentação referida acima apresenta dois lados, o primeiro em relação às jornadas de trabalho que, para muitos, são consideradas sub-humanas; por outro lado, a diminuição das ações trabalhistas nas quais, por vezes, a Uber é acionada.

Há de se destacar que a prestação de serviço via aplicativo é uma grande fonte de renda para as pessoas em diversos lugares, ainda que haja desafios a essa nova modalidade, uma vez que é oriunda das necessidades sociais e dos avanços tecnológicos.

Ainda em relação aos prestadores de serviço da Uber, o custo da viagem, varia de acordo com o roteiro realizado pelos motoristas, baseado na distância estimada do percurso a ser realizado; o valor é disponibilizado antes mesmo do embarque do passageiro.

Nessa categoria de serviços por aplicativos, há também a Rappi<sup>32</sup>, o qual se apresenta como um aplicativo que entrega vários tipos de produtos, ou seja, entrega o produto desejado pelo cliente.

Sobrevém que a referida empresa foi criada em 2015, na Colômbia; posteriormente, o serviço se popularizou pelo continente americano, tendo chegado ao Brasil no ano de 2018.

---

<sup>30</sup> <https://www.uber.com/br/pt-br/> (acesso em 30/03/2020).

<sup>31</sup> Carga horária esta estipulada na redação da Lei 13. 103/2015, “ Art. 235-C. A jornada diária de trabalho do motorista profissional será de 8 (oito) horas, admitindo-se a sua prorrogação por até 2 (duas) horas extraordinárias ou, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo, por até 4 (quatro) horas extraordinárias”.

<sup>32</sup> <https://www.rappi.com.br/> (acesso em 30/03/2020).

Pelo aplicativo da Rappi é possível fazer compras em supermercados, farmácias, delivery de bebidas 24 horas e, ainda, pedir comida no restaurante. Esse fator exemplifica a variedade de opções trazidas pela referida empresa. O aplicativo desenvolveu diversas formas de pagamento, todos com a finalidade de satisfazer os seus clientes.

Convém, todavia, citar outro aplicativo de grande expressividade, o *Ifood*<sup>33</sup>, o qual significa “comida pela internet”. A referida empresa foi fundada em no ano de 2011, no Brasil.

A finalidade do supracitado aplicativo é dar ao consumidor mais opções e agilidade na hora de pedir comida, ou seja, a estratégia do software é centralizar na satisfação do cliente. Outro aspecto relevante ligado ao aludido aplicativo é a grande variedade de restaurantes e seus cardápios para clientes em diferentes localidades.

Logo, cabe ressaltar que, independentemente do serviço por aplicativo escolhido pelo usuário, para a prestação do serviço é necessário a utilização de um aparelho smartphone, deste que este tenha acesso à internet.

O referido aparelho tem alta capacidade de resolução, portanto processa com agilidade as informações digitais. Cumpre ressaltar que, para usar o referenciado aplicativo, além de sua instalação, cabe também fazer um cadastro.

Afora o já exposto referente à facilidade trazida pelos serviços via aplicativos, cabe registrar que tal inovação trouxe a criação de milhares de oportunidades de emprego, as quais ajudaram a alavancar a economia mundial. Assim, essa inovação que surgiu para ajudar na complementação da renda mensal, está servindo de principal fonte de renda.

Nesse contexto, posteriormente será analisado os diversas situações em que tais prestadores de serviço por aplicativos se encontram atualmente, seus desafios e inquietações do cotidiano.

#### 4.1 SITUAÇÃO DOS TRABALHADORES POR APLICATIVOS NO MUNDO

Como exposto, essa nova modalidade de trabalho se espalhou para todas as partes do mundo, ou seja, a sua operacionalidade é global. Nessa seara, essa nova forma de trabalho foi gradativamente ganhando espaço entre os países e, essa tomada no cenário trabalhista fez com que surgisse, também, de forma gradativa a dúvida: há vínculo empregatício entre os trabalhadores de aplicativos?

---

<sup>33</sup> <https://www.ifood.com.br/> (acesso em 30/03/2020).

Assim, diante desse panorama mundial, os tribunais buscam, através de decisões, um cenário pacificador acerca do assunto. A fim de verificar a real situação atual referente ao conflito, é necessário vislumbrar o cenário panorâmico relativo ao reconhecimento ou não de vínculo empregatício dos trabalhadores de aplicativos.

De início, é imprescindível relembrar a ideia de relação de emprego, a qual está caracterizada, como já estudado anteriormente pelos elementos a seguir, sejam eles: trabalho prestado por uma pessoa natural, de forma pessoal, não eventual, onerosa e subordinada (art. 2º e 3º da CLT).

Outrossim, a subordinação apresenta-se como o elemento mais controvertido. Haja vista, ser o ponto mais relevante para definição da existência da relação de emprego entre os trabalhadores por aplicativo.

Todavia, a subordinação na prestação de serviços por aplicativo apresenta certa flexibilidade, ou seja, com o avanço da tecnologia a prestação de serviços sofreu alterações, pois agora o que se vislumbra é um sistema programável, pelo qual o trabalhador responde a um estímulo eletrônico; vejamos:

A organização do trabalho, atualmente, conhecida como Revolução Digital ou Crowdsourcing, tem a potencialidade de mudar toda a forma que é realizado o controle dos trabalhadores. Não é mais concebida como uma engrenagem – na imagem de Charles Chaplin Empresas de Transporte, Plataformas Digitais e a Relação de Emprego 28 em Tempos Modernos –, mas como um sistema programável no qual os trabalhadores são unidades capazes de reagir aos sinais que eles recebem em função da programação realizada [...] (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE. 2018. p. 27).

Todavia, o que se observa é uma nova relação entre empregado e empregador; assim, fica evidente que há uma aliança entre ambos, a qual estimula o trabalhador a fazer seu trabalho de uma forma mais engajada, haja vista que, nessa modalidade de prestação de serviço, os trabalhadores devem se mobilizar para a realização das tarefas que lhe são dadas e se submeter aos processos de avaliação de sua performance no cumprimento dessas.

Conforme já referido, a atividade laboral de prestação de serviço por aplicativo teve grande crescimento nos últimos anos, expandindo-se para os mais diferentes ramos do trabalho. Nesse contexto, pode-se citar também a *telemedicina*, a qual já é parte da realidade em alguns lugares no mundo, bem como no Brasil, em especial no Estado do Rio Grande do Sul, principalmente com a incidência da pandemia causada pelo COVID-19.

Desse forma, o Estado, sendo nesta pasta regulado pelo Cremers, objetiva, inicialmente diminuir a mobilidade dos pacientes, objetivando que estes não corram riscos de contrair o referido vírus.

Assim os médicos, através de plataformas digitais, acabam por enviar/disponibilizar a seus pacientes receitas, ou seja, os médicos disponibilizam apenas uma única receita médica indicando ao paciente o medicamento a ser usado. Tal novidade utiliza da tecnologia da leitura do *QR Code* para que o paciente tenha acesso ao receituário médico.

Logo, além dos motivos já sequenciados no presente estudo, a telemedicina tem ainda como objetivo suprir as necessidades de atendimentos médicos em regiões mais remotas em relação aos grandes centros urbanos. O citado acima, traduz uma faceta benéfica e útil da prestação de serviço por aplicativos; ocorre que a desenvoltura desse tipo de trabalho vai mais além.

Cabe destacar que as relações de trabalho por meio de aplicativos tornou a prestação de serviço mais dinâmica, trazendo facilidade a quem recorre ao serviço; todavia, esta apresenta um lado precário, o qual gira em torno da má remuneração, das más condições de trabalho e das longas jornadas.

Nesse trilhar, cabe o entendimento de que muitos prestadores de serviços por aplicativos acabam, em muitos casos, tendo seus empregos de forma temporária; isso ocorre devido à má remuneração, à elevada carga horária de trabalho (a qual, como já referido anteriormente está sendo reduzida aos poucos pelas empresas prestadoras de serviço por meio de aplicativos) bem como às péssimas condições de trabalho ofertadas pelo mercado.

Cabe salientar que cada aplicativo tem um nicho diferente, e cada nicho suas especificidades. Assim, de forma genérica, cabe lembrar que os prestadores de serviço por aplicativos encaram riscos para a realização de suas entregas no prazo estipulado; isso sem falar doenças ocupacionais decorrentes, das más condições de trabalho, e nos riscos aos quais estão expostos, tais como risco de vida, acidentes, exposição a roubo. Além disso, em regra, os trabalhadores utilizam seus próprios meios de transporte, seja carro, motocicleta, bicicleta entre outros para a realização dos serviços.

Nesse ponto, cabe observar que a utilização dos meios de produção do próprio trabalhador para concretizar o resultado final da prestação de serviço via plataformas digitais, por certo, possibilita maior rentabilidade por parte das empresas, uma vez que o instrumento de trabalho a ser utilizado e desgastado é do prestador de serviço e não da empresa.

Ademais, ainda há o tratamento, por vezes diferenciado, que as mulheres prestadoras de serviço encontram nos trabalhos por aplicativos. Essa diferenciação entre homens e mulheres é histórica e reflete um tratamento desigual, preconceituoso pelo qual passam as prestadoras de serviço pela simples condição de pertencerem ao sexo oposto; isso enseja as situações

constrangedoras de assédio sofrido pelas mulheres durante o cumprimento de suas tarefas. Esse fato decorre do simples fato da mulher ser considerada mais vulnerável em relação aos homens.

Outrossim, em contrapartida com o exposto acima, cabe destacar que a prestação de serviço por meio de aplicativos traz agilidade, conveniência e comodidade aos clientes, os quais, em sua grande maioria, não sabem ou não se interessam pelas dificuldades diárias enfrentadas pelos trabalhadores por aplicativos.

Logo, o ponto mais crucial do estudo chega na questão de que os trabalhadores que prestam serviço a empresas por aplicativo possam, de fato, ter o correto enquadramento legal de proteção trabalhista, haja vista a evolução nas mais diversas formas de trabalho.

#### **4.1.1 Entendimentos no âmbito do direito comparado**

Como já exposto, há uma grande incidência de trabalhadores por aplicativos em diferentes lugares do mundo; contudo, cabe conhecermos o entendimento desses diferentes lugares acerca do reconhecimento ou não do vínculo empregatício.

##### **4.1.1.1 Entendimento no Estados Unidos da América**

Em várias localidades do território americano, o entendimento majoritário é o reconhecimento da existência de vínculo empregatício entre o prestador de serviços e a plataforma digital.

Nos Estados Unidos, há diversas ações coletivas e individuais acerca do tema; na Florida, por exemplo, em um caso envolvendo a empresa Uber “o Departamento de Oportunidade Econômica (*Economic Opportunity Department*) classificou a relação jurídica entre o motorista Darrin Mac Gilles e a empresa Uber como sendo de emprego” (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 45).

Destaque-se, ainda, em Nova Iorque, o *State Department of Labor*, que “reconheceu a condição de empregado de ex-motoristas da Uber, admitindo seu direito ao seguro-desemprego” (OITAVEN, CARELLI, CASAGRANDE, 2018, p. 46).

Ademais, de acordo com o cenário apresentado, na mesma linha da maioria dos entendimentos americanos, a Califórnia aprovou por maioria na Assembleia Constituinte uma lei que obriga as empresas de aplicativo Uber e Lyft a contratar seus motoristas como empregados, ou seja, estabelecendo o vínculo empregatício para seus trabalhadores. A referida lei entrará em vigor no decorrer de 2020.



#### 4.1.1.2 Entendimento na Espanha

Na Espanha, o entendimento referente ao reconhecimento de vínculo empregatício dos prestadores de serviço por aplicativos e as empresas não é diferente do que ocorre nos Estados Unidos, uma vez que a Espanha realizou um estudo acerca do assunto.

No caso espanhol, a Inspeção do Trabalho da Catalunha realizou um estudo, o qual concluiu que, no caso específico do Uber, “a relação jurídica que une todos os condutores ao Uber não pode ser classificada como prestação de serviços, mas sim de relação de emprego” (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 50).

Contudo, o referido estudo espanhol concluiu que os motoristas, por exemplo “são parte essencial da atividade de transporte comercial da empresa, sendo que eles carecem de qualquer tipo de organização empresarial” (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 50), evidenciando, assim, mais um elemento a somar frente a ideia de vínculo empregatício.

#### 4.1.1.3 Entendimento na Inglaterra

No cenário inglês, as decisões acerca do reconhecimento do vínculo empregatício entre os trabalhadores por aplicativos e suas respectivas empresas não é diferente como em outros lugares do mundo, pois as decisões inglesas priorizam a existência do vínculo empregatício.

Ademais, as decisões inglesas ressaltam que os motoristas de Uber, por exemplo “devem ter os direitos relativos a salário mínimo e jornada de trabalho respeitados pela contratante” (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 49).

#### 4.1.1.4 Entendimento na França

Na França, URSSAF - *Union de Récouvrement des Cotisations de Sécurité Sociales et d'Allocations Familiales*, órgão que realiza estudos referente à gestão do sistema de benefícios da previdência social, aplicou sanção administrativa na empresa Uber “pela falta de recolhimento de cotas sociais, por entender que há vínculo de subordinação jurídica implícito entre a empresa e seus motoristas” (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 49).

Contudo, a Uber recorreu ao Tribunal de Assuntos de Seguridade Social, a qual acolheu o recurso da empresa fazendo referência a existência de vício formal por violação do princípio da ampla defesa. Entretanto, o supracitado caso aguarda julgamento.

Na próxima abordagem, será realizado um levantamento acerca do entendimento dos tribunais brasileiros acerca do reconhecimento, ou não do vínculo empregatício.

#### 4.2 SITUAÇÃO DO BRASIL QUANTO/FRENTE A QUESTÃO DO RECONHECIMENTO, OU NÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Como se sabe, em regra, os livros referentes ao Direito do Trabalho trazem em suas abordagens a conhecida verificação de que o vínculo empregatício se dá a partir da concretização dos requisitos ou elementos de relação de emprego, os quais devem ser associados/analizados frente aos fatos reais de cada caso.

Assim discorre Maurício Godinho Delgado: “[...] os cinco elementos fático-jurídicos da relação de emprego (trabalho por pessoa física, com personalidade, onerosidade, não eventualidade e sob subordinação ao tomador). Reunidos, portanto, esses cinco elementos, será empregado o prestador de serviços” (DELGADO. 2016 .p. 392).

Em complemento, os autores Rosangela Tremel e Ricardo Calcini traduzem em sua obra:

[...] não há necessidade da cumulação dos cinco elementos caracterizadores relação de emprego, para que ela assim seja reconhecida, bastando a comprovação da existência do requisito da subordinação jurídica, para afastar o contrato do trabalhador autônomo e configurar o vínculo empregatício (TREMEL; CALCINI, 2018, p. 430).

Corroborando com essa temática, há a incidência da redação do art. 6º, parágrafo único, da Lei 12.551/11: “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, 2011).

Logo, o referido artigo relacionado a forma da prestação de serviço empregada pelos trabalhadores por aplicativo, deixa evidente que as plataformas digitais exercem comando de controle e supervisão sobre os trabalhadores, demonstrando assim a presença do elemento primordial da relação de trabalho, seja ele a *subordinação*.

Entretanto, o referido artigo não é mencionado nas decisões em tribunais brasileiros, que negam a existência do vínculo.

Nesse sentido, em decisão<sup>34</sup> proferida pela 37ª Vara do Trabalho de São Paulo/SP, a magistrada Shirley Aparecida de Souza Lobo Escobar julgou improcedente a ação civil pública

<sup>34</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª região ACPCiv 1000100-78.2019.5.02.0037. Relatora Shirley Aparecida de Souza Lobo Escobar.

movida pelo Ministério Público do Trabalho, que requeria o reconhecimento de vínculo empregatício entre o iFood e entregadores que utilizam a plataforma digital. Ademais, o pedido também foi julgado improcedente em relação à Rapiddo, empresa do mesmo grupo.

No caso, o Ministério Público do Trabalho pediu, além do reconhecimento do vínculo empregatício, uma indenização relativa a dano moral coletivo no valor não inferior a R\$ 24 (vinte quatro) milhões, o equivalente a 5% (cinco) sobre o faturamento bruto estimado das empresas, pedido esse que foi negado.

Segundo a magistrada, não há caracterização de vínculo de emprego, uma vez que não estão presentes os elementos configuradores para tal relação. Ainda, referiu a magistrada acerca do motofretista possuir seu meio de produção, ou seja, segundo a ilustre magistrada, esse quesito o afasta da condição de empregado e o aproxima da condição de empregador. Assim, considerou que:

Portanto, não restou demonstrada a servidão digital do trabalhador ao aplicativo. Em resumo, restou demonstrado que o trabalhador se coloca a disposição para trabalhar no dia que escolher trabalhar, iniciando e terminando a jornada no momento que decidir, escolhendo a entrega que quer fazer e escolhendo para qual aplicativo vai fazer uma vez que pode se colocar à disposição, ao mesmo tempo, para quantos aplicativos desejar (BRASIL, TRT2, ACPCiv 1000100-78.2019.5.02.0037, 2020).

No trilhar da referida decisão, esta afasta completamente a incidência da subordinação, afastando, assim, o reconhecimento do vínculo empregatício, o que se sabe que é um direito dos prestadores de serviço.

Na mesma linha, a decisão<sup>35</sup> da 5ª turma do TST não reconheceu o vínculo de emprego entre um motorista e a Uber. Em relação a esse caso, o Juízo de 1º grau reconheceu o vínculo empregatício; ainda, o TRT – 2, em sua análise, conclui que no caso em questão estavam presentes os requisitos caracterizadores da relação de emprego, os quais estão contidos no art. 3º, da CLT.

No caso em análise, o querelante postulou o reconhecimento do vínculo empregatício, pleiteando assim o registro na sua carteira de trabalho e, ainda, requereu o recebimento das parcelas decorrentes da relação de emprego.

O nobre ministro relator Breno Medeiros referiu no acórdão que:

---

<sup>35</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo nº TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038. Relator Breno Medeiros.

Com efeito, o reclamante admite expressamente a possibilidade de ficar “off line”, sem delimitação de tempo, circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços em exame, que só ocorre em ambiente virtual. Tal fato traduz, na prática, a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. Tal auto-determinação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego (BRASIL, TST, Processo nº TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038, 2020).

Nessa esteira, segundo entendimento, não há evidências do requisito da subordinação na relação de trabalho analisada. Segundo o exposto no acórdão, o motorista tinha autonomia em relação aos seus horários, e essa autonomia apontada na decisão basta por só para destacar o requisito da subordinação.

Ademais, segundo o relator, a avaliação que ocorre nas plataformas por aplicativos digitais referentes aos prestadores de serviço, feita pelos usuários do serviço, visa a coletividade, e não cada caso em específico. A avaliação citada faz com que o serviço mantenha um padrão, confiabilidade aos usuários.

Portanto, o acórdão revela que no caso em tela há inexistência do vínculo empregatício, haja vista a falta dos elementos caracterizadores da relação de trabalho.

Em que pese existam decisões improcedentes acerca da existência do vínculo empregatício, é de conhecimento notório que há decisões em sentido contrário, as relativas ao reconhecimento, a aceitação do vínculo empregatício, assim como o exposto a seguir.

Em decisão proferida pela 8ª Vara do Trabalho de São Paulo/SP, a magistrada Lúvia Lacerda Menendez julgou procedente o pedido feito pelo Ministério Público do Trabalho acerca do reconhecimento do vínculo trabalhista em relação aos motoboys que utilizam a plataforma de aplicativo de entregas Loggi.

A suprarreferida decisão beneficia aproximadamente cerca de 15 (quinze) mil motoboys ligados a referida empresa em todo o território nacional. Ainda, segundo a sentença a Loggi deverá regularizar normas de saúde e segurança, bem como o controle de jornada dos empregados.

Segundo o entendimento na magistrada na sentença:

Reconhecer vínculo empregatício entre empregado de pequena empresa de frete e não reconhecer com as maiores do segmento implicaria em chancelar franca concorrência desleal entre as empresas, com indevido favorecimento de mercado. A lei preserva a livre concorrência, mas não a concorrência desleal, como se sabe. Também não se avilta o direito à propriedade, na medida em que toda propriedade privada deve atender à sua função social ((BRASIL. TRT2, Processo Judicial Eletrônico 1001058-88.2018.5.02.0008, 2019).

Na supramencionada decisão, a magistrada ressalta que a Loggi, ao contratar seus funcionários, acabou por vezes suprindo destes direitos fundamentais reconhecidos e expressos no regramento jurídico brasileiro, além disso, dispõe sobre a questão da empresa agir com deslealdade sobre a concorrência, uma vez que a ausência de relação de emprego exime a empresa de pagar impostos e encargos trabalhistas.

A magistrada do caso em análise resume a ideia do que realmente não pode ocorrer com o trabalhador inserido nas novas formas de trabalho, vejamos:

Deixar o trabalhador por aplicativo à margem das garantias e dos direitos sociais afigura-se inconstitucional, repita-se. Deixá-lo à margem da garantia de segurança, de limitação de jornada, de férias, de descanso semanal remunerado, de décimo terceiro salário significa retroceder nos direitos sociais a um tempo muito anterior à própria CLT de 1943. Significa o retrocesso à Idade Média [...] (BRASIL. TRT2, Processo Judicial Eletrônico 1001058-88.2018.5.02.0008, 2019).

Ademais, nesta mesma visão cabe direcionar que a referida magistrada expressa em seu texto a aplicabilidade do disposto nas redações dos artigos 2º, 3º e 6º, da CLT, os quais asseveram os elementos caracterizadores da relação de emprego, ora em empregos passados e, ora nos empregos futuros, esses velhos “atuais” requisitos são de suprema relevância.

Nesse contexto, sobreveio decisão<sup>36</sup> proferida 28ª Vara do Trabalho de Porto Alegre/RS, na qual o magistrado Átila da Rold Roesler reconheceu o vínculo empregatício entre o Uber e um motorista; ademais na referida decisão determinou que fosse regularizada a situação do motorista via carteira de trabalho.

Em análise à referida sentença, é possível verificar que o magistrado deixa claro que na atualidade é necessário se fazer uma releitura dos requisitos necessários à configuração do vínculo de emprego, os quais estão expressos nos artigos 2º e 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho, haja vista a evolução das novas formas e tendências de trabalho.

Ainda, cabe destacar que a sentença salienta a questão da exploração desenfreada da mão de obra sem qualquer proteção legal, ou seja, é necessário pautar os atuais contratos de trabalho com base na legislação trabalhista pertinente, a qual exerce uma espécie de “proteção” à parte vulnerável da relação trabalhista, seja ela o prestador de serviço.

Segundo a referida decisão, o magistrado foi incisivo ao analisar os elementos configuradores do vínculo empregatício, vejamos:

---

<sup>36</sup> BRASIL. Justiça do Trabalho. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região 28ª vara do trabalho de Porto Alegre. Processo Eletrônico 0021864-81.2017.5.04.0028.

Ressalta-se que o fato da reclamada não exigir horários e dias pré-estabelecidos para trabalhar, tampouco a exigência de número mínimo de atendimentos, entre outros, não tem o condão de afastar a **subordinação** na relação entre as partes e que se revela através da exigência de documentos específicos, avaliações positivas, média de avaliações mínimas, padrões e requisitos necessários para se cadastrar no aplicativo (plataforma UBER), exigência das características do veículo a ser utilizado, existência de conta individual, estipulação do valor das "corridas", utilização de descontos e promoções, imposição de regras de forma unilateral ao motorista, entre outros.

A questão da **personalidade** fica evidente quando se revela através da prova oral de que a conta na plataforma UBER necessariamente era individual, não podendo ser utilizada por outros, sob pena de "desligamento" (2c36b71).

A **onerosidade** fica comprovada através dos pagamentos repassados ao motorista através de comissões de "corridas" efetuadas na semana (2e9feb7), assim como a **não-eventualidade** resta demonstrada que sob outra ótica que era possível à reclamada controlar a frequência do motorista através do aplicativo com uso de GPS (a6ec6cf) e, além disso, não havendo trabalho, o motorista do aplicativo ficava sem receber qualquer valor, o que não lhe permitia receber renda compatível a fim de garantir sua própria sobrevivência (BRASIL, TRT4, Processo judicial eletrônico 0021864-81.2017.5.04.0028, 2020).

Nessa diapasão, fica evidente que os requisitos outrora atuais, caracterizadores do vínculo empregatício, devem ser analisados frente ao caso concreto; dessa forma, será claramente evidenciada a relação/vínculo empregatício.

Portanto, no Brasil há decisões que negam o vínculo empregatício, e outras que reconhecem a existência de tal vínculo; assim, não há de se falar em uma jurisprudência pacificadora entre os tribunais do trabalho.

Contudo, cabe referir no presente estudo a incidência do texto expresso no art. 7º<sup>37</sup> e incisos, da Constituição Federal, pois esse tem suma importância, tendo em vista que o mencionado artigo não faz distinção entre as mais variadas formas de trabalhos existentes e, acima de tudo assevera a proteção social dos trabalhadores. Ou seja, em momento algum nossa carta maior faz diferenciação entre os trabalhadores ou tipos diferenciados de trabalho, pelo contrário, o ordenamento jurídico tem intenção de garantir proteção ao trabalhador, por ser esse a parte hipossuficiente da relação empregatícia (BRASIL, 1988).

Nesse contexto, ressalta-se, ainda, o art. 170<sup>38</sup>, da Constituição Federal, o qual expressa em seu texto a valorização do trabalho e a relação desse com a ordem econômica, pois é o trabalho que faz a economia local e mundial se consolidar; por esse mesmo motivo é que a livre iniciativa ao trabalho é bem vista aos olhos do legislador, uma vez que, de fato, promove diretrizes frente aos direitos dos trabalhadores.

<sup>37</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]

<sup>38</sup> Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

Diante de todo o exposto, negar, não reconhecer, apontar improcedente o reconhecimento do vínculo empregatício é um equívoco, haja vista que esse vínculo deve ser analisado a partir dos elementos caracterizadores da relação de emprego sob o enfoque da análise do mundo dos fatos.

Não reconhecer o vínculo empregatício onde constam os suprarreferidos elementos caracterizadores da relação de emprego é uma afronta aos pilares constitucionais; representa um retrocesso jurídico, o qual afronta as conquistas legislativas acerca do Direito do Trabalho.

Em razão disso, para lembrar, brevemente algumas premissas acerca dos elementos caracterizadores da relação de emprego, a começar pela pessoalidade, a qual assevera que não pode haver a possibilidade da substituição do prestador de serviços. Uma vez que o contrato de trabalho é *intuitu personae*, ou seja, com relação a pessoa específica.

Ainda, há o elemento acerca do trabalho realizado por pessoa física, natural detentora de direitos jurídicos tutelados pelo regramento jurídico brasileiro. Ademais, em relação à eventualidade, o trabalhador deverá prestar serviço com habitualidade, de forma contínua, ressaltando o princípio da continuidade.

No quesito onerosidade, é necessário que aquele que por sua vez exerce a atividade laboral precisa, de fato, ter uma contraprestação remunerada pela atividade ora exercida.

E, finalizando, cabe lembrar do elemento *subordinação*, o qual tem como característica fundamental o estado de dependência em que o trabalhador se encontra em relação ao tomador de serviços.

Pela breve análise dos elementos caracterizadores da relação de emprego, os quais já foram exaustivamente trabalhados ao longo deste estudo, fica demonstrado que há vínculo empregatício entre os trabalhadores e suas plataformas digitais, justificados pelos motivos já expostos.

Contudo, a relação de empregado e empregador, onde se enquadram os elementos acima citados é, de fato, uma verdadeira relação de emprego com vínculo empregatício.

Neste trilhar, toda e qualquer prestação de serviço traz no seu íntimo e presunção de um elo, vínculo empregatício, colocando o trabalhador sob a proteção das leis trabalhistas, as quais têm como função principal colocar o trabalhador no âmbito de proteção das leis que lhe asseguram o mínimo de condições para o dispêndio de sua força laborativa.

Todavia, a presunção de existência de vínculo empregatício no ordenamento jurídico brasileiro é imperativa, haja vista a súmula 212, do TST<sup>39</sup> que, em seu texto, torna explícita a harmonização dos princípios constitucionais e, ainda, a valorização do trabalho e do bem estar social, razão pela qual deve ser levada em consideração a importância da dignidade da pessoa humana.

Desse modo, o vínculo empregatício resulta de um conjunto de fenômenos sócio jurídicos, os quais são consequências do mundo real dos fatos, sendo que o serviço prestado via plataformas digitais é um exemplo verdadeiro e atual de vínculo empregatício.

---

<sup>39</sup> *Súmula n° 212 do TST*. Despedimento. Ônus da prova (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.



## 5 CONCLUSÃO

O presente estudo teve como escopo demonstrar a existência ou não do vínculo empregatício dos trabalhadores por aplicativos e suas respectivas plataformas digitais.

Nesse sentido, um dos objetivos deste estudo foi demonstrar que não há unanimidade entre as decisões dos tribunais brasileiros acerca do referido assunto, visto que o assunto é delicado e, por vezes, provoca situações constrangedoras entre os envolvidos.

Assim, em um primeiro momento, o que se buscou fazer foi uma narrativa a respeito da Reforma Trabalhista. Para tanto, abordou-se a temática acerca do contexto e objetivos que culminaram na Reforma Trabalhista, a qual trouxe profundas mudanças no texto da CLT e ocasionaram uma reestruturação em vários aspectos do direito material e do direito processual do trabalho, as quais, para muitos, são entendidas como um retrocesso na legislação trabalhista.

Nesse senda, ressalta-se que a referida reforma foi aprovada em tempo recorde, o que faz menção ao aspecto político, que objetivava a modernização tecnológica no mundo trabalhista, tendo como justificativa o crescimento econômico nacional, diminuição das taxas de desemprego, bem como neutralização referente à recessão econômica em território nacional.

Outrossim, salientou-se a trajetória do Direito do Trabalho ao longo da história e sua relação com as novas tecnologias, as quais, gradativamente, acabaram por interferir nas relações empregatícias entre empregados e trabalhadores. Dessa forma, analisou-se a influência dos elementos caracterizadores da relação de emprego, perfazendo, assim, uma passagem pelo que muitos chamam de paradigma do Direito do Trabalho.

Verificou-se, ainda que os princípios balizadores do Direito do Trabalho têm a função primordial de proteger as relações trabalhistas, bem como de tornar mais acessível a compreensão dos fenômenos jurídicos que envolvam questões nessa seara. Além disso, se sabe que as novas tecnologias aplicadas às relações trabalhistas apresentam um condão de dificultar a aplicação dos princípios do Direito do Trabalho, idealizados para proteger a parte vulnerável mas, por vezes, não consegue acompanhar a dinâmica do avanço social envolvendo conteúdo das relações trabalhistas.

Nesse norte, asseverou-se a respeito da prestação de serviço através de aplicativos digitais e sua repercussão no Direito do trabalho, fazendo-se a referência crítica acerca das novas formas de tecnologias as quais, inseridas nas relações de trabalho, impulsionaram o mercado. Tais transformações trouxeram à tona os questionamentos acerca das relações de trabalho, as quais, por sua vez sofreram mudanças que oportunizaram o presente estudo.

À vista disso, analisou-se a situação dos trabalhadores por aplicativo no mundo e no Brasil, seus desdobramentos diários para que, de fato, sua “meta” se alcançada, a incrível *labuta* de homens e mulheres para manter um trabalho. Dessa forma, evidenciou-se com mais clareza a importância do presente estudo, o qual abordou uma questão atual relacionada ao Direito do Trabalho, que remete diretamente à necessidade de um olhar sensível ao reconhecimento do vínculo empregatício dos trabalhadores por aplicativos digitais e suas respectivas plataformas.

Diante de todo o exposto, concluiu-se que estudar, analisar e escrever sobre a questão envolvendo a existência do vínculo empregatício entre os trabalhadores por aplicativos e suas respectivas plataformas digitais foi, sem dúvida, um prazer e, ao mesmo tempo enriquecedor, tendo em vista as questões atuais envolvendo os trabalhadores. O prazer em escrever sobre questões trabalhistas é imensurável, principalmente partindo do pressuposto de que a atividade laboral move mercados econômicos, diz respeito a direitos fundamentais dos indivíduos, os quais estão sacramentados na Constituição Federal. Por fim, escrever sobre questões trabalhistas é, acima de tudo, pontuar a importância da atividade laboral realizada individualmente ou coletivamente pelos indivíduos.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARAÚJO, Eneida Melo Correia de Araújo. O Contrato de Trabalho Intermitente: um novo contrato? *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 84, n. 1, p. 349-376, jan./mar. 2018. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/138413/2018\\_araujo\\_eneida\\_contrato\\_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/138413/2018_araujo_eneida_contrato_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 25/03/2020.
- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 7ª ed. Editora Ltr, 2011.
- BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: DF, Senado, 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 29/10/2019.
- \_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 294*: prescrição total e direito à parcela. Brasília, 19, 20 e 21 de nov. de 2003. Disponível em: <[http://www.mascaro.com.br/boletim/boletim\\_204/sumula\\_n\\_294\\_do\\_tst\\_prescricao\\_total\\_e\\_direito\\_a\\_parcela.html](http://www.mascaro.com.br/boletim/boletim_204/sumula_n_294_do_tst_prescricao_total_e_direito_a_parcela.html)>. Acesso em: 20/04/20.
- \_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula 159*. Substituição de caráter não eventual e vacância do cargo (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 112 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20.Brásilia, 22 e 25 de abr. de 2005. Disponível em: <<https://www.jurisway.org.br/v2/sumula.asp?idmodelo=1309>>. Acesso em: 20/04/2020.
- \_\_\_\_\_. *Lei 12.558, de 15 de dezembro de 2011*. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm)>. Acesso em: 10/04/2020.
- \_\_\_\_\_. *Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015*. Código de Processo Civil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm)>. Acesso em: 19/04/2020.
- \_\_\_\_\_. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1)>. Acesso em: 29/04/19.
- \_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região. *ROT 00216202420175040006*. Recorrente: Bruno Pauperio Titton; Recorrido: Banco Santander AS. Relator Gilberto Souza dos Santos. Porto Alegre: 09 de out. de 2019. Disponível em: <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/767604593/rot-216202420175040006?ref=serp>>. Acesso em: 19/05/20.
- \_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª região. *Processo Judicial Eletrônico 1001058-88.2018.5.02.0008*. Autor: Ministério Público do Trabalho; réu: Loggi Tecnologia LTDA e

Lab logística LTDA. Relatora Lavia Lacerda Menendez. São Paulo: 06 de dez. de 2019. Disponível em: <[https://ww2.trt2.jus.br/fileadmin/comunicacao/Links/20191209\\_Sentenca\\_Loggi.pdf](https://ww2.trt2.jus.br/fileadmin/comunicacao/Links/20191209_Sentenca_Loggi.pdf)>. Acesso em: 12/04/20.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão. *Processo nº TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038*. Relator Breno Medeiros. Brasília: 05 de fev. de 2020. Disponível em: <[https://www.migalhas.com.br/arquivos/2020/3/3DF335F800E5C1\\_acordao\\_\\_\\_\\_\\_.pdf](https://www.migalhas.com.br/arquivos/2020/3/3DF335F800E5C1_acordao_____.pdf)>. Acesso em: 12/04/2020.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. *Processo judicial eletrônico 0021864-81.2017.5.04.0028*. Autor: Alexandre Roberto de Oliveira; réu: Uber do Brasil tecnologia LTDA. Relator Átila da Rold Roesler. Porto Alegre: 02 de mar. de 2020. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/uber-decisao1.pdf>>. Acesso em: 12/04/2020.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. ACPCiv 1000100-78.2019.5.02.0037. Autor: Ministério Público; réu: Rapiddo agencia de serviços de entrega rápida S.A. Relatora Shirley Aparecida de Souza Lobo Escobar. São Paulo: 27 de jan. de 2020. Disponível em: <[https://www.migalhas.com.br/arquivos/2020/1/06A8F4826FBD66\\_decisaoifood.pdf](https://www.migalhas.com.br/arquivos/2020/1/06A8F4826FBD66_decisaoifood.pdf)>. Acesso em: 11/04/2020.

CHAVES JR, José Eduardo Resende. *Vigiar e Punir*. Virtua Legis, 2009. Disponível em: <http://blog.virtualegis.com.br/2009/09/13/vigiar-e-punir/>. Acesso em: 16/03/2020.

CHIARELLI, Carlos Alberto. *Temas contemporâneos na sociedade do trabalho*. São Paulo: LTR: 2007.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves, *A Reforma Trabalhista no Brasil*. 1ª ed. São Paulo: Editora LTDA, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho*. LTr- São Paulo: 2001.

DERBLI, Felipe. *O Princípio da Proibição do Retrocesso Social na Constituição de 1988*. Rio de Janeiro: Renovar, 2007.

GANDRA, Alana. Empresas adotam home-office por conta do coronavírus. *Agência Brasil*, 07 de mar. de 2020. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2020-03/empresas-adotam-home-office-por-conta-do-coronavirus>>. Acesso em: 05/04/20.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Reforma Trabalhista: análise crítica da Lei 13.467/2017*. Salvador: Ed. JusPODIVM, 2017.

HENRIQUES, Cirley José et al. O princípio da não discriminação na seara trabalhista. *Revista FDCL*, ano 5, vol. 1, 2016, p. 111-137. Disponível em: <[http://www.fdcl.com.br/revista/site/download/fdcl\\_athenas\\_ano5\\_voll\\_2016\\_artigo6.pdf](http://www.fdcl.com.br/revista/site/download/fdcl_athenas_ano5_voll_2016_artigo6.pdf)>. Acesso em: 20/02/2017.

IAMAMOTO, Marilda Vilela. *Trabalho e indivíduo social no processo capitalista de produção. Trabalho e indivíduo social: um estudo sobre a condição operária na agroindústria canavieira paulista*. São Paulo, Cortez, 2001.

JORNADA SOBRE A REFORMA TRABALHISTA, *Plenária Virtual*, 2º, 2018, Escola Judicial do TRT da 4ª Região. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/media-noticia/171544/Enunciados%20da%20Plen%C3%A1ria%20Virtual.pdf>>. Acesso em: 19/11/2019.

JÚNIOR, José Cairo. *Curso de Direito do Trabalho*. 7ª ed. Salvador: Editora Juspodivm, 2012.

LEITE, Carlos Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

LIMA, Paulo Henrique. A reparação dos danos extrapatrimoniais no âmbito das relações trabalhistas partir da reforma trabalhista: necessidade de preservação da centralidade da pessoa humana e vedação ao retrocesso social. *Revista Dos Estudantes De Direito Da Universidade De Brasília*, (15), 173 - 197. Disponível em: <<https://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/view/22388/>>. Acesso em: 20/05/2020.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 30ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do Trabalho: História e Teoria*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 33.ed. São Paulo: LTr, 2007.

KREIN, José Dari, GIMENEZ, Denis Maracci, SANTOS, Anselmo Luis dos. *Dimensões críticas da Reforma Trabalhista no Brasil*. 1ª Ed. Campinas: Editora Curt Nimuendajú, 2018.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal, CARELLI, Rodrigo de Lacerda, CASAGRANDE, Cássio Luís. *Empresas de Transporte, Plataformas Digitais e a Relação de Emprego: Um Estudo do Trabalho Subordinado Sob Aplicativos: Gráfica Momento*, 2018.

SANTOS, Renato Pinheiro. Equiparação salarial após a Reforma Trabalhista: saiba o que mudou. *Migalhas*, 13 de março de 2019. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/297911/equiparacao-salarial-apos-a-reforma-trabalhista-saiba-o-que-mudou>>. Acesso em: 20/05/2020.

SARMENTO, Daniel. *Direitos fundamentais e relações privadas*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004.

STRAZZI, Alessandra. 5 mudanças que você precisa saber sobre a reforma trabalhista. *JusBrasil*, 2018. Disponível em: <<https://alestrazzi.jusbrasil.com.br/artigos/571274379/5-mudancas-que-voce-precisa-saber-sobre-a-reforma-trabalhista?ref=serp>>. Acesso em: 20/04/2020.

TREMEL, Rosangela, CALCINI, Ricardo, *Reforma Trabalhista*; Primeiras Impressões. Campina Grande, PB: Editora Eduepb, 2018.

VECCHI, Ipojuca Demétrius. *Direito material do trabalho*: noções introdutórias, relação de emprego e contrato de trabalho. Curitiba: Juruá, 2014.

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