



CENTRO UNIVERSITÁRIO DE LAVRAS  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

**LUÍS FERNANDO VIANA RONAN**

**O DIREITO DO TRABALHO SOBRE UM OLHAR HISTÓRICO E A  
PRECARIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS FRENTE AS NOVAS  
FORMAS DE TRABALHO**

**LAVRAS – MG  
2023**

**LUÍS FERNANDO VIANA RONAN**

**O DIREITO DO TRABALHO SOBRE UM OLHAR HISTÓRICO E A  
PRECARIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS FRENTE AS NOVAS  
FORMAS DE TRABALHO**

Monografia apresentada ao Centro  
Universitário de Lavras como parte das  
exigências do curso de graduação em  
Direito.

Orientador: Prof. Me. Giovani Gomes  
Guimarães.

**LAVRAS – MG**

**2023**

## FICHA CATALOGRÁFICA

Ficha Catalográfica preparada pelo Setor de Processamento Técnico  
da Biblioteca Central do UNILAVRAS

R768d Ronan, Luís Fernando Viana.  
O direito do trabalho sobre um olhar histórico e a precarização dos direitos trabalhistas frente as novas formas de trabalho / Luís Fernando Viana Ronan. – Lavras: Unilavras, 2023.

42f.

Monografia (Graduação em Direito) – Unilavras, Lavras, 2023.

Orientador: Prof. Giovani Gomes Guimarães.

1. Avanços legislativos. 2. Pandemia. 3. Relações laborais. 4. Terceirização. I. Guimarães, Giovani Gomes (Orient.). II. Título.

**LUÍS FERNANDO VIANA RONAN**

**O DIREITO DO TRABALHO SOBRE UM OLHAR HISTÓRICO E A PRECARIZAÇÃO  
DOS DIREITOS TRABALHISTAS FRENTE AS NOVAS FORMAS DE TRABALHO**

Monografia apresentada ao Centro  
Universitário de Lavras como parte das  
exigências do curso de graduação em  
Direito.

APROVADO EM: 17/11/2023

**ORIENTADOR(A)**

Prof. Me. Giovani Gomes Guimarães / UNILAVRAS

**MEMBRO DA BANCA**

Prof. Pós-Dr. Denilson Victor Machado Teixeira / UNILAVRAS

**LAVRAS – MG**

**2023**

*Aos meus pais, Adilson e Ângela.*

*A minha namorada, Isadora.*

*A minha irmã Fernanda e meu cunhado Emanuel.*

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a minha família, especialmente aos meus pais Adilson e Ângela por sempre acreditarem no meu potencial e pela oportunidade que me deram de estudar. Sei que não foi fácil para vocês até chegar aqui, reconheço todo o esforço que fizeram para eu me formar, saibam que essa conquista não é minha, mas da nossa Família.

Agradeço a minha irmã Fernanda, meu cunhado Emanuel e minha namorada Isadora por sempre estarem presente me dando apoio em toda minha jornada. Saibam que sou grato por ter pessoas como vocês por perto.

Agradeço aos amigos Gustavo e Álvaro, que com o passar dos anos se tornaram irmãos. Obrigado pela amizade, pela parceria e por todos os momentos vividos.

Agradeço aos meus professores que contribuíram para minha formação em especial ao meu orientador Professor Me. Giovani Gomes Guimarães pelos ensinamentos, e também ao Professor Adelino que contribuiu para realização deste trabalho com dicas e ideias.

Agora é hora de olhar para trás e sentir um pouco de orgulho por todo caminho percorrido. Agradeço a todos que de alguma forma contribuíram para que essa formatura fosse possível.

“A injustiça em qualquer lugar é uma ameaça à justiça em todo lugar” – Traduzido -  
(KING, The rising Tide of Racial Consciousnes, 1960.)

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art.	Artigo
CLT	Código de Leis Trabalhistas
EPI	Equipamento de Proteção Individual
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
PJ	Pessoa Jurídica
RCL	Reclamação
RR	Recurso Repetitivo
STF	Supremo Tribunal Federal
SUS	Sistema Único de Saúde
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho



## RESUMO

**Introdução:** Este trabalho apresenta uma análise histórica e atual do Direito do Trabalho e da precarização dos direitos trabalhistas. **Objetivo:** Analisar as mudanças nas formas de trabalho e seus impactos nos direitos trabalhistas, bem como discutir medidas para proteger esses direitos em um contexto de precarização. **Metodologia:** A metodologia utilizada consiste em uma análise crítica dos autores e julgados jurisprudenciais, destacando as diferentes abordagens e pensamentos acerca do tema. **Desenvolvimento:** O trabalho analisa a evolução do Direito do Trabalho, desde suas origens até os dias atuais, incluindo mudanças na legislação e lutas dos trabalhadores. Discute os impactos da pandemia Covid-19 e da reforma trabalhista na precarização dos direitos trabalhistas, abordando mudanças legais e suas consequências. Também trata das práticas de terceirização e "pejotização" e seu impacto na precarização dos direitos trabalhistas. Examina o papel do Estado na garantia desses direitos, com foco em políticas públicas e fiscalização, além de medidas para proteger os trabalhadores. Por fim, analisa o posicionamento do Judiciário brasileiro diante da precarização, considerando decisões judiciais e jurisprudência. **Resultados:** Reforça a importância de se discutir a precarização dos direitos trabalhistas em um contexto de mudanças nas relações de trabalho. É destacado o papel do Direito do Trabalho em proteger os trabalhadores e garantir condições dignas de trabalho. Também é ressaltada a necessidade de se adotar medidas para proteger os trabalhadores em um contexto de precarização, bem como a importância do diálogo entre as partes envolvidas. **Conclusão:** Por fim, é enfatizado que a luta pelos direitos trabalhistas é uma luta constante e que deve ser mantida para garantir um futuro mais justo e igualitário para todos.

**Palavras-chave:** Avanços legislativos; Pandemia; Relações laborais; Terceirização.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>11</b>
<b>2 REVISÃO DE LEITURA</b> .....	<b>13</b>
2.1 BREVE HISTÓRICO DO TRABALHO .....	13
2.2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO.....	14
<b>2.2.1 O nascimento do direito trabalhista no Brasil</b> .....	<b>15</b>
2.3 OS PRINCÍPIOS QUE REGEM O DIREITO TRABALHISTA NO BRASIL .....	16
2.4 A PERCA DOS DIREITOS TRABALHISTAS .....	17
2.5 O PAPEL ESTADO NA GARANTIA DOS DIREITOS DO TRABALHADOR .....	19
2.6 A PRECARIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS DEVIDO À COVID-19...21	
<b>2.6.1 A situação dos entregadores de aplicativo</b> .....	<b>21</b>
2.7 A UBER E SEU REFLEXO NO UNIVERSO TRABALHISTA .....	22
<b>2.7.1 Os componentes ditos imprescindíveis para caracterização do vínculo empregatício</b> .....	<b>23</b>
<b>2.7.2 O reconhecimento de parte dos trabalhadores da uber como empregados é (in)evitável</b> .....	<b>24</b>
2.8 A TERCEIRIZAÇÃO E SEUS IMPACTOS NO DIREITO TRABALHISTA .....	26
2.9 REFORMA TRABALHISTA NO QUE TOCA AOS ACORDOS COLETIVOS .....	27
2.10 O FENÔMENO DA “PEJOTIZAÇÃO”.....	28
<b>2.10.1 Reflexos negativos da pejotização aos direitos trabalhistas</b> .....	<b>28</b>
2.11 O ENTENDIMENTOS DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST) E DEMAIS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO (TRT's) FRENTE A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO .....	29
<b>2.11.1 Decisão do TRT 7ª Região acerca dos entregadores de aplicativo</b> .....	<b>30</b>
<b>2.11.2 Preocupação do TST em proteger os direitos trabalhistas frente a precarização gerada pela terceirização</b> .....	<b>31</b>
<b>2.11.3 Entendimento dos TRT's e do STF acerca da Pejotização</b> .....	<b>32</b>
<b>2.11.4 O entendimento do Tribunal Superior do Trabalho acerca dos motoristas da empresa UBER</b> .....	<b>32</b>
<b>3 CONSIDERAÇÕES GERAIS</b> .....	<b>35</b>
<b>4 CONCLUSÃO</b> .....	<b>38</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>40</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A alta demanda de trabalho combinada a um capitalismo cada vez mais forte em nossa sociedade fez com que surgisse novas formas de trabalhar, mas, também fez com que direitos trabalhistas fossem ignorados ou até mesmo perdidos. Tal fato resulta de uma grande necessidade de mão de obra dos empregadores e pela necessidade de sustento próprio e busca de estabilidade financeira dos trabalhadores (COSTA, 2005).

Sabe-se que desde os primórdios da sociedade já existia o trabalho, porém, naquele tempo ele possuía perspectivas diferentes das atuais. Com o passar dos anos, evoluiu o conceito, surgiu novas formas, modernizou-se o trabalho e nasceu também o direito trabalhista. Nesse viés, destaca-se que essa constante evolução fez com que direitos trabalhistas, muitos arduamente conquistados, se perdessem, devido a modernização e as novas formas trabalho (MANDARINI et al., 2015).

Consoante ao ensinado por Mandarini et al. (2015), Sergio Pinto Martins ressaltava que:

“A Revolução Industrial acabou transformando o trabalho em emprego. Os trabalhadores, de maneira geral, passaram a trabalhar por salários. Com a mudança, houve uma nova cultura a ser apreendida e uma antiga a ser desconsiderada.” (MARTINS, 2023 p.21),

A cada dia surgem novas profissões e formas de trabalho, esse fato faz com que se tenha por vezes menos desemprego, mais pessoas trabalhando e mais pessoas levando seu sustento para casa, mas, em contrapartida essas novas formas de trabalho fazem com que direitos trabalhistas sejam violados mesmo que indiretamente ou seja, faz com que tais direitos se percam frente a grande “massa” necessitada de trabalhar, gerando como consequência quase irreversível, a precarização do trabalho e extinção de direitos trabalhistas.

É fato que a modernização e surgimento de novas formas de trabalho é inevitável e são consequência da evolução da sociedade. No entanto, é importante destacar que a rápida e contínua modernização do trabalho faz com que trabalhadores se abduquem, por vezes, de seus direitos para conseguirem trabalhar e levar sustento para suas famílias. Sendo assim, cabe analisar até qual ponto é benéfico o surgimento constante de formas de trabalho e qual o papel do Estado para garantir que os direitos dos trabalhadores não sejam feridos e violados.

A presente monografia objetivou analisar historicamente o surgimento e evolução do trabalho, o surgimento de direitos trabalhistas juntamente com a perda desses direitos para as novas formas de trabalho surgidas com a modernidade, buscou-se também analisar os fenômenos sociais que corroboraram para a precarização trabalhista atual. Especificamente, buscou analisar a evolução do trabalho, entender os impactos e reflexos da pandemia Covid-19 e da reforma trabalhista, analisar os aspectos da terceirização e “pejotização”, descobrir o papel do Estado em garantir o direito dos trabalhadores e analisar o posicionamento do Judiciário brasileiro acerca da precarização trabalhista atual. Nesse sentido, será importante fazer uma espécie de “juízo de ponderamento” para compreender até qual ponto a constante modernização do trabalho é benéfica para a sociedade e principalmente, para o trabalhador.

A presente pesquisa se justifica na necessidade de estudo acerca da atual situação trabalhista no qual os direitos do trabalhador são constantemente feridos devido ao surgimento constante de novas formas de trabalho, consequência da evolução da sociedade e analisar o papel do Estado em garantir os direitos trabalhistas conquistados pela classe trabalhadora. A pesquisa é de grande importância para o meio acadêmico uma vez que será um excelente material de estudo e informação para novos pesquisadores que queiram se aprofundar pelo tema. Será também de grandiosa importância para a sociedade uma vez que retratará a atual situação dos trabalhadores bem como, para profissionais do Direito que com o surgimento de novas formas de trabalho, aumentará também as demandas judiciais, sendo assim, a presente pesquisa será de grande valia para que operadores do Direito solucionem futuros conflitos.

## 2 REVISÃO DE LEITURA

### 2.1 BREVE HISTÓRICO DO TRABALHO

Para Martins (2007), a primeira noção de trabalho pode ser constatada na bíblia. Adão após comer a maçã proibida, foi castigado e teve que começar a trabalhar. Percebe-se que o trabalho surgiu como uma forma de castigo/punição para aquele que fez o que era proibido.

Consoante ao que ensinou Sergio Pinto Martins (2007), Leite (2021), relata que o trabalho nos primórdios da sociedade era visto como um castigo, como uma tarefa penosa, árdua e desagradável. Etimologicamente, trabalho deriva-se de tripalium, que era uma ferramenta usada para torturar escravos da época. Sendo assim, é possível perceber que o trabalho sempre foi visto, aos olhos da sociedade, de uma forma pejorativa já que, seu próprio nome deriva-se de uma ferramenta de tortura, sua execução era árdua e penosa. Contudo, o trabalho evoluiu junto a sociedade, se aprimorou conforme foi necessário até chegar a sua forma e modelo atual (LEITE, 2021).

Ainda conforme as lições de Sergio Pinto Martins (2007), a primeira forma evidente de trabalho foi a escravidão na qual o trabalhador/escravo não possuía qualquer direito, era considerado uma “coisa” e podia ser comercializado a qualquer momento pelo seu dono. Cabe esclarecer que o único direito que o escravo possuía nessa época era o de trabalhar e deveria “exercê-lo” enquanto força tivesse (MARTINS, 2007).

Passado um bom tempo, com grande desenvolvimento científico e tecnológico gerou-se um grande aumento de produção, mas não aliviou as condições dos trabalhadores. O marco 0 de toda a reestruturação produtiva, marcada principalmente pela Revolução Industrial embora tenha aumentado em grande escala as produções, intensificaram a exploração da força de trabalho e precarizou o emprego (NAVARRO; PADILHA, 2007).

A Revolução Industrial transformou o processo produtivo, permitiu a produção em massa e através dela se dá grande desenvolvimento econômico e tecnológico da sociedade. Para Sergio Pinto Martins foi na revolução industrial que o trabalho se transformou em emprego, vejamos:

“A Revolução Industrial acabou transformando o trabalho em emprego. Os trabalhadores, de maneira geral, passaram a trabalhar por salários. Com a mudança, houve uma nova cultura a ser apreendida e uma antiga a ser desconsiderada.” (MARTINS, 2023, p. 21).

## 2.2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

O Direito do trabalho em sua evolução foi fortemente influenciado por princípios constitucionais e princípios gerais do Direito. Esses foram de grande importância uma vez que forneciam alicerces capazes de sustentar o ramo trabalhista diante dos inúmeros problemas que surgiram necessitando da capacidade de resolução do ramo trabalhista. Sendo assim, os princípios constitucionais e gerais foram de extrema importância para a criação das normas, para a positivação dessas como também para a aplicação das da interpretação legal (LIMA, 2016).

O trabalho evoluiu junto a sociedade passando a ser considerado um direito conforme estabelece a Declaração Universal dos Direitos Humanos em seu artigo 23 e sendo também um direito fundamental conforme prevê a Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988) em seu artigo 5º, inciso XIII. No entanto, cabe ressaltar que não são todas as formas de trabalho que interessam o Direito Trabalhista, mas sim aquelas exercidas de forma subordinada, de maneira não eventual, por uma pessoa física e mediante remuneração (LEITE, 2021).

Para Tasca, o direito do trabalho não é nada mais do que fruto do capitalismo em nossa sociedade. É possível afirmar que o capitalismo revolucionou as relações econômicas na sociedade, surge uma tênue relação entre um empregador que necessita de abundante mão de obra, um empregado que necessita de trabalhar e o Estado que, através da positivação, tem o papel de garantir que o empregado execute sua função conforme necessita o empregador como também precisa garantir que o empregador não abuse do seu poder e fira os direitos dos trabalhadores (TASCA, 2016).

Segundo Lima, o trabalhador nunca foi tão valorizado como nas últimas décadas. Essa valorização está ligada as diversas lutas e pressões sobre o Estado para que esse adentrasse na relação empregador/empregado criando direitos e deveres para ambos. A intervenção do Estado na relação exposta criou um ambiente de trabalho mais propício para obtenção de resultados, uma melhor relação entre empregador e empregado e um maior respeito entre as partes. Por fim, cabe salutar que para a efetiva positivação do Direito do Trabalho tanto na Constituição Federal de

1988 (BRASIL, 1988) quanto na Consolidação das Leis Trabalhistas (BRASIL, 1943), foi necessário grandes lutas, pressões e movimentos para que o trabalho seja reconhecido hoje como um direito fundamental (LIMA, 2016).

O fim da escravidão no Brasil foi o marco inicial do Direito do Trabalho no Brasil. Embora a Lei Áurea não contenha em seu conteúdo qualquer característica jus trabalhista, ela foi o marco inicial desse ramo do Direito no Brasil uma vez que através dela aboliu-se a escravidão. Cabe destacar que a escravidão inviabilizava qualquer condição de reconhecer direitos dos trabalhadores e conseqüentemente impedia o surgimento do ramo jus trabalhista. Por fim, destaca-se que a abolição da escravidão não só acabou com a escravidão no Brasil, como também forneceu direitos jamais vistos aos trabalhadores. Sendo assim surgiu uma nova classe de trabalhadores de gozavam do direito à “liberdade”, que com o passar do tempo, foi criando forma (LIMA, 2016).

### **2.2.1 O nascimento do direito trabalhista no Brasil**

Sergio Pinto Martins (2023, p.23) ensina que:

“O Direito do Trabalho surge para limitar os abusos do empregador em explorar o trabalho e para modificar condições de trabalho. É uma forma de contraposição à liberdade ou autonomia da vontade do Direito Civil, também com o objetivo de proteger o trabalho como a parte mais fraca da relação de emprego.”

Nesse sentido, é de suma importância analisar como o direito trabalhista surgiu e evoluiu no Brasil.

As primeiras discussões sobre a necessidade de legislação trabalhista surgiram na Revolução Industrial no século XVIII, no Brasil as primeiras Constituições versavam sobre forma de Estado, sistema de governo e não se preocupavam em tratar do Direito do Trabalho. A primeira constituição brasileira que se preocupou em tratar do Direito do Trabalho foi a de 1934, regulamentando sobre: garantia a liberdade sindical, isonomia salarial, jornada de 8 horas de trabalho, proteção do trabalho de mulheres e menores, repouso semanal e férias anuais remuneradas (MARTINS, 2007).

Após a Constituição brasileira de 1934 havia muitas normas esparsas sobre inúmeros temas trabalhista, dessa maneira foi necessário de sistematização dessas regras. Sendo assim, graças ao Decreto-Lei nº5.452 de 01 de maio de 1943, foi

aprovado a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Segundo Martins (2007), o principal objetivo da CLT foi reunir toda as normas esparsas, não se tratava de um Código novo uma vez que não existiu um novo Direito, apenas se reuniu em um só local, toda a regulamentação sobre o tema.

A Constituição do Brasil de 1967 repetiu o estabelecido pela Constituição anterior mantendo os mesmos direitos trabalhistas, havendo poucas alterações. No ano de 1988 temos o ápice do Direito do Trabalho no Brasil, uma vez que aprovada a Constituição Federal de 1988, foi regulamentado os direitos trabalhistas do artigo 7º ao 11, sendo agora incluídos os direitos trabalhistas no capítulo II “Dos Direitos Sociais”, do título II, “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”. É importante demonstrar que nas Constituições anteriores os direitos trabalhistas estavam incluídos na parte da ordem econômica e social (MARTINS, 2007).

### 2.3 OS PRINCÍPIOS QUE REGEM O DIREITO TRABALHISTA NO BRASIL

A priori, vale destacar os ensinamentos de Sergio Pinto Martins, para ele “Princípio é, portanto, começo, alicerce, ponto de partida, “vigas mestras”, requisito primordial, base, origem, ferramenta operacional.” E ainda diz:

“Os princípios poderiam ser considerados como fora do ordenamento jurídico, pertencendo à ética. Seriam regras morais, regras de conduta que informariam e orientariam o comportamento das pessoas. Entretanto, os princípios do Direito têm características jurídicas, pois se inserem no ordenamento jurídico, inspiram e orientam o legislador e o aplicador do Direito. Os princípios podem originar-se da ética ou da política, mas acabam integrando-se e tendo aplicação no Direito.” (MARTINS, 2023, p.53).

Para José Cretella Jr, princípios de uma ciência são alicerces fundamentais que condicionam suas estruturas subsequentes, ou seja, são as proposições básicas que servirão de “norte” para todas as estruturas futuras matéria. Temos como princípios do Direito do trabalho os seguintes: a) princípio da proteção, b) princípio da irrenunciabilidade de direitos, c) princípio da continuidade da relação de emprego, d) princípio da primazia da realidade, e) princípio da razoabilidade e princípio da boa-fé. Vejamos o que garante tais princípios.

- a) Princípio da Proteção: A regra desse princípio vai no sentido de buscar proporcionar/equilibrar a relação empregado x empregador, ou seja,



compensar o empregado com uma superioridade jurídica uma vez que a superioridade econômica está na figura do empregador. Tal princípio garante também a proteção ao empregado aplicando a regra mais favorável ao trabalhador, dessa maneira, as regras benéficas ao trabalhador não podem ser modificadas para pior.

- b) Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos: Os direitos trabalhistas, conforme a ótica deste princípio, são irrenunciáveis, dessa maneira, não podem ser abdicados, cedidos, vendidos pelo trabalhador. Conforme a esse princípio o Código de Leis Trabalhistas (1943), garante que “são nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos trabalhistas”.
- c) Princípio da continuidade da relação de emprego: Conforme os ensinamentos de Sergio Pinto Martins, presume-se que o contrato de trabalho terá validade por prazo indeterminado, possuindo como exceção os contratos de trabalhos por prazo determinado. Ainda vale mencionar que, conforme súmula 212 do TST, o ônus de provar o fim do contrato de trabalho é do empregador sempre que o despedimento e a prestação de serviço uma vez que esse princípio constitui presunção favorável ao empregado.
- d) Princípio da Primazia da Realidade: De acordo com esse princípio os fatos são de maior importância que os documentos, dessa maneira, devem ser prestigiados os fatos e a realidade do trabalhador e do ambiente laboral acima do que está estabelecido em documentos. Nesse sentido, havendo desacordo entre documentos x realidade fática, prevalece-se a realidade e os fatos.
- e) Princípio da Razoabilidade e Boa fé: Conforme tais princípio a relação empregado x empregador deve ser pautada na razoabilidade e na boa fé, ou seja, ambas as partes têm o dever de serem razoáveis, honestos, justos e corretos na relação trabalhista.

## 2.4 A PERCA DOS DIREITOS TRABALHISTAS

Entende-se por precário o ofício casual e não previsível, executado pelo trabalhador no qual os riscos do labor executado são de responsabilidade principalmente dele, ou seja, os riscos laborais não são assumidos nem pelo

empregador nem pelo governo, mas, somente pelo próprio trabalhador. A evidência da precariedade no trabalho é perceptível nos trabalhos temporários, nos trabalhos informais entre outras formas de trabalho, nesse sentido, é possível afirmar que o trabalho precário sempre existiu desde o surgimento do trabalho assalariado. Visto isso, destaca-se que o neoliberalismo e a globalização vêm corroborando para um trabalho cada vez mais precário na sociedade moderna (AVELINO, 2014).

Conforme ensinamentos do autor Sergio Pinto Martins, a relação empregado x empregador e conseqüentemente o contrato de trabalho se adapta aos fenômenos sociais como crises econômicas, globalização, informatização, ou seja, os próprios fenômenos sociais faz com que o contrato de trabalho se adapte, se transforme e se renove. Vejamos o que ensina Martins:

“O contrato de trabalho não desaparece, mas é adaptado às crises, à globalização, à informatização, tendo novas características, como a telessubordinação. A economia acaba provocando uma série de conseqüências e alterações sobre o contrato. Não existe uma decadência do contrato, mas uma transformação e renovação de seu conceito tradicional.” (MARTINS, 2023, p. 75).

Sabe-se que ao longo da evolução do trabalho na sociedade os trabalhadores conquistaram muitos direitos, garantias e proteção. Porém, o que é possível perceber é que muitos direitos trabalhistas vêm se perdendo devido a modernização da sociedade, nesse viés Costa explica que a perda de direitos trabalhistas é conseqüência da flexibilização dos regimes de trabalho e da desregulamentação do sistema legislativo nacional de proteção ao trabalho, da CLT (COSTA, 2005).

Existe dentro do direito trabalhista o princípio conhecido como “princípio da proteção do trabalhador”, esse princípio tem por objetivo proteger o trabalhador e equilibrar a desigualdade existente entre empregado e empregador nas relações de trabalho. Contudo, a globalização, capitalismo, juntamente com a necessidade do Estado em manter uma economia “aquecida” vem flexibilizando as leis trabalhistas, ferindo muitas vezes, o princípio da proteção do trabalhador (LIMA, 2018).

Já Mandarini et al. (2015), atribui a perda desses direitos trabalhistas à terceirização uma vez que o trabalho terceirizado ocasiona a deterioração das condições de trabalho gerando conseqüências negativas na qualidade do trabalho em seu ambiente laboral.

Contrária à Mandarini, Oliveira nega que haverá precarização de direitos trabalhistas e precarização uma vez que a legislação vigente se preocupou em garantir que esses os direitos trabalhistas não fossem lesados. Ainda afirma que a terceirização trouxe mais segurança para os milhões de trabalhadores terceirizados que existiam antes da regulamentação (OLIVEIRA, 2020).

A precarização dos direitos trabalhistas se trata de um processo que vem ocorrendo ao longo do tempo. É fato que não se trata de algo instantâneo que aconteceu da noite para o dia, mas sim, de um processo gradual, periódico e constante que vem lesando os direitos dos trabalhadores e precarizando as relações de trabalho. O surgimento de novas modalidades de trabalho, a flexibilização permitida pelo Estado através da reforma trabalhista, a terceirização, “pejotização” e “uberização”, a pandemia e crise econômica devido a Covid-19 são exemplos de momentos recentes no Brasil que os direitos trabalhistas foram fragilizados.

É importante trazer à tona como um grande precarizador dos direitos trabalhistas a “uberização” do trabalho. A priori cabe esclarecer que a uberização é nada mais que um neologismo se referindo a empresa UBER, tal fenômeno revolucionou a organização e forma de trabalho no Brasil. É de suma importância mencionar que a uberização não se trata apenas dos trabalhadores da empresa Uber, mas sim, de todos os trabalhadores de aplicativo análogos ao desta empresa, ou seja, atendem sob demanda, possuem disponibilidade permanente para aos clientes da plataforma, são tratados não como trabalhadores e sim como “parceiros” da empresa, enfrentam uma enorme desproteção laboral e conseqüentemente enfrentam um grande processo de precarização de trabalho (LOPES, 2021).

## 2.5 O PAPEL ESTADO NA GARANTIA DOS DIREITOS DO TRABALHADOR

Nas primeiras relações de trabalho não havia preocupação em proteger o trabalhador, cabe esclarecer que nessa época não havia direitos trabalhistas e as preocupações com a integridade física do trabalhador eram mínimas ou inexistentes, ficando ele sujeito a condições laborais degradantes. Sergio Pinto Martins leciona que “Num primeiro momento, não existia proteção ao trabalhador, que ficava sujeito a jornadas excessivas, a salários baixos, sendo explorado pelo empregador.” (MARTINS, 2023, p. 75).

Posteriormente é que o Estado passa a proteger o trabalhador, em razão de que a relação entre empregado e empregador não é igual, necessitando, portanto, o primeiro de proteção jurídica para se igualar economicamente ao segundo.

Leite ressalta que, aos órgãos públicos não cabe somente criar direitos subjetivos a favor dos trabalhadores, cabe também criar e estimular a criação políticas capazes de fornecer condições que compatibilizem a concretização desses direitos uma vez que somente a criação sem fornecimento de condições necessárias é ineficaz. Ainda afirma que, não basta criar direitos, é preciso “sustentá-los” oferecendo o ambiente necessário para sua efetivação na vida do trabalhador (LEITE, 2017).

Lourenço e Bertani ainda afirmam que, embora reconhecido o direito dos trabalhadores em diversos aspectos, sobretudo na garantia da saúde prevista tanto na CLT (BRASIL, 1943), quanto na Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), o Estado não se preocupou em criar novos instrumentos para além da assistência médica, salvo algumas exceções (LOURENÇO, BERTANI, 2007).

Nesse sentido, Silva expõe que a saúde do trabalhador é um direito humano, portanto, é inalienável, imprescritível e irrenunciável. Trata-se de um direito de todos os trabalhadores dotados de um caráter essencial que pressupõe condições mínimas para a sua satisfação. Sendo assim, é dever tanto do empregador quanto do Estado práticas e atos que não gerem doenças físicas ou mentais no trabalhador como também adoção de medidas que previnam essas doenças (SILVA, 2007).

Falando em papel do Estado na garantia dos direitos dos trabalhadores, vale ressaltar que o papel do SUS não é somente garantir a saúde e a reabilitação do trabalhador lesionado individualmente, é também reconhecer “quem trabalha” em ambientes que possuem condições agressivas à saúde. Nesse viés, o SUS busca quantificar as pessoas que trabalham expostas a perigos e inseguranças como também qualificar essas condições para mudanças posteriores e uma maior proteção e garantia aos trabalhadores (LOURENÇO; BERTANI, 2007).

Nesse sentido, é importante destacar que o Estado deve estar sempre atento aos direitos conquistados pelos trabalhadores, tomando o devido cuidado para que regulamentações, flexibilizações e decisões trabalhistas não sejam fator que precarize o trabalhador, o ambiente laboral e os direitos trabalhistas. Ressalta-se que o cuidado a ser tomado pelo Estado deve ser em todas as esferas da organização, ou seja, no legislativo ao legislar sobre nova lei ou reformar alguma existente, no Executivo a partir de uma administração que se preocupe com a precarização trabalhista e também no

Judiciário, devendo os juízes e magistrados atentarem-se em suas decisões cumprindo o que estabelece a legislação trabalhista.

## 2.6 A PRECARIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS DEVIDO À COVID-19

A pandemia da COVID-19 gerou consequências inimagináveis tanto na economia quanto na saúde. É indiscutível o desastre causado pelo vírus uma vez que impossibilitou as pessoas de trabalharem como também de levar seu sustento para casa. O período vivido foi de grande dificuldade, sacrificando princípios do direito trabalhista como também direitos fundamentais. Nesse sentido, ressalta-se que esses direitos e garantias devem ser preservados e garantidos aos trabalhadores, não podendo a pandemia servir de anteparo para as propostas de flexibilização que precarizam os direitos trabalhistas (KOURY, 2020).

Um dos principais reflexos gerados pela pandemia no universo trabalhista foi em questão ao emprego. O número de mortes aumentava a cada dia, o caos se instaurava por toda a parte, a necessidade de diminuição da propagação do vírus era evidente, então, medidas de bloqueio parcial e total para postergar a disseminação da doença foram tomadas afetando a imensa maioria dos trabalhadores no Brasil. Naquele momento o Brasil já enfrentava a luta contra o desemprego, as paralisações geradas pela pandemia acentuavam mais ainda o problema e esfriava mais a economia. Nesse contexto, frente a grande crise financeira enfrentada pela população brasileira e a falta de soluções imediatas, surgiram os trabalhadores “uberizados”, trabalhadores estes que abdicaram dos seus direitos trabalhistas devido a necessidade de levar sustento para suas famílias.

### 2.6.1 A situação dos entregadores de aplicativo

A Pandemia causada pelo Corona Vírus revolucionou e causou diversas transformações no mundo do trabalho. O número gigantesco de contaminados, a grande preocupação com o aumento do número de mortes, a necessidade da quarentena e do isolamento social fez surgir a necessidade de um “herói” que fosse capaz de realizar a entrega de produtos essenciais sem violar o isolamento e consequentemente fomentar a economia. Nesse contexto surgem os entregadores de

aplicativo que, através do 10.282/2020 no qual regulamentou as atividades essenciais, previu como essencial os serviços de entrega de produtos (AQUINO, et al, 2020).

Diante da grande necessidade e demanda da população e a crise financeira que atormentava o Brasil devido a paralisação de diversas atividades econômicas, surgem os trabalhadores “uberizados”, ou seja, os entregadores de aplicativo buscando garantir seu sustento. É de suma importância ressaltar que tais trabalhadores, tidos como “parceiros” dos aplicativos, enfrentavam riscos diversos, podendo ser em decorrência do labor praticado ou quanto a ausência de proteção legal.

É possível destacar que a atividade laboral dos entregadores possuía grande risco de contaminação uma vez que possuía contatos com diversas pessoas de diversos lugares que poderiam estar contaminadas e conseqüentemente contaminá-los, seja na entrega do produto ou no recebimento do dinheiro ou até mesmo na utilização das maquininhas de cartão de crédito e débito. Cabe destacar ainda que, na época não houve regulamentação quanto aos Equipamentos de Proteção Individual EPI's (máscaras, viseiras, álcool em gel, luvas, entre outros) a serem utilizados por esses trabalhadores, dessa maneira, fica evidente a precariedade da atividade desenvolvida pelos entregadores.

Ainda nesse sentido é possível mencionar que esses trabalhadores “uberizados”, tidos pelos aplicativos como parceiros/empreendedor autônomo, careceu em todo momento de uma proteção legal para sua atividade laboral. A grande maioria desses entregadores praticavam sua atividade com pessoalidade, onerosidade, pessoalidade, habitualidade e mesmo assim nunca existiu vínculo empregatício, portanto, benefícios previdenciários como auxílio-doença ou adicionais devido a periculosidade em atividade de motocicletas previstos para trabalhadores celetistas nunca existiram, ressaltando mais uma vez a precarização enfrentada por esses trabalhadores.

## 2.7 A UBER E SEU REFLEXO NO UNIVERSO TRABALHISTA

A Uber consiste numa plataforma digital de transporte urbano que conecta motoristas (parceiros) e passageiros em uma relação triangular. Na sociedade atual pode se dizer que em cada esquina é possível ver um motorista do aplicativo trabalhando ou pronto para iniciar sua corrida; como prova, basta abrir o aplicativo e

checar qual o tempo estimado de um motorista até seu local de partida, na maioria das vezes esse tempo não ultrapassará 3 minutos.

Cabe esclarecer que, o que ninguém percebe é uma grande precarização dos direitos do trabalhador. O discurso exposto pela plataforma é que os motoristas são parceiros e possuem grande flexibilidade de horários, mas na realidade o que acontece é trabalhadores exercendo jornadas extensas de trabalho, que na maioria das vezes, maiores que as permitidas pela CLT.

Outro ponto que deve ser ressaltado é em relação ao tempo à disposição do empregador, nesse caso, à plataforma. Vejamos o que diz a CLT:

“Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.” (BRASIL,1943).

“Art. 244, § 3º “Considera-se de "prontidão" o empregado que ficar nas dependências da estrada, aguardando ordens.” (BRASIL, 1943).

Nesse sentido, percebe-se que o legislador trabalhista preocupou em remunerar o trabalhador pelo tempo em que ele está à disposição do empregador, no entanto, analisando a situação dos motoristas da plataforma percebe-se que não há remuneração enquanto estão aguardando para fazer a “corrida”.

Conforme demonstrado acima percebe-se que a empresa através dos seus ideais de parceria, liberdade e autonomia se esquivava do cumprimento das obrigações trabalhistas previstas no Código de Lei Trabalhista. Cabe ressaltar ainda no que tange aos riscos da atividade econômica, que a empresa se abdica de toda sua responsabilidade, uma vez que a plataforma participa dos lucros, mas não arca com as despesas, manutenções e prejuízos gerados na relação de trabalho.

### **2.7.1 Os componentes ditos imprescindíveis para caracterização do vínculo empregatício**

Para Leporaci e Silva (2023), os componentes que caracterizam o vínculo empregatício são: a) execução de trabalho por pessoa física; b) execução do trabalho com personalidade; c) trabalho realizado com não eventualidade; d) subordinação ao tomador de serviços; e) existência de onerosidade, ou seja, contraprestação. Vejamos:

- a) Execução de trabalho por pessoa física: Cabe ressaltar que não existirá vínculo empregatício entre duas Pessoas Jurídicas. Dessa maneira, para que exista o vínculo empregatício é necessário um empregador (Pessoa Física ou Pessoa Jurídica) e uma Pessoa Física.
- b) Execução do trabalho com personalidade: Nesse componente caracterizador temos que para ser configurado o vínculo empregatício o trabalho deve ser realizado com personalidade, ou seja, a Pessoa Física contratada deve sempre realizar o trabalho, não podendo colocar outra pessoa em seu lugar.
- c) Execução do trabalho com não eventualidade: A habitualidade é requisito indispensável para configuração do vínculo uma vez que o trabalho deve ser realizado de maneira habitual/de forma contínua, o trabalhador deve realizar o trabalho de maneira “permanente”. Esse requisito tem grande importância já que, o trabalhador que presta serviço de maneira não eventual fica impossibilitado de prestar seus serviços para outro empregador, demonstrando seu vínculo contínuo.
- d) Subordinação ao tomador de serviços: Esse componente talvez seja o mais subjetivo uma vez que a subordinação pode ser dar de várias formas dentro do ambiente laboral. De um modo geral pode-se dizer que a subordinação consiste na prerrogativa do empregador de supervisionar, direcionar, orientar o empregado.
- e) Onerosidade: A onerosidade demonstra que a relação não é gratuita. O trabalhador “vende” sua mão de obra/seu trabalho enquanto o empregador, como contraprestação, o remunera na relação trabalhista. A onerosidade é indispensável para configuração do vínculo uma vez que não há relação empregatícia gratuitas.

### **2.7.2 O reconhecimento de parte dos trabalhadores da uber como empregados é (in)evitável**

A forma como a empresa Uber vem trabalhando precariza e incentiva a precarização da relação de trabalho uma vez que deixa a cargo do trabalhador todo o risco e responsabilidade do negócio. Conseqüente a forma de labor executado pela Uber, muitas outras empresas vêm se espelhando, resultando no fenômeno da uberização.



O Código de Leis Trabalhista (BRASIL, 1943), prevê que os cinco componentes presentes em um vínculo empregatício, são eles: labor por pessoa física, onerosidade, habitualidade, pessoalidade e mediante subordinação. A legislação trabalhista, em seu artigo 3º estabelece que para existir vínculo empregatício o trabalhador na condição de pessoa física deve prestar serviços de natureza não eventual ao empregador, sob dependência deste e mediante salário (BRASIL, 1943).

Para início dessa discussão cabe ressaltar que existem diferentes “parceiros” da empresa Uber. Temos primeiramente aqueles motoristas que exercem seu trabalho para a empresa somente como uma “renda extra”, ou seja, de maneira não habitual, somente quando é do seu interesse realizar o trabalho. No entanto, os “parceiros” da plataforma que merecem maior atenção do Estado, Legislativo e Judiciário são aqueles que trabalham para a empresa de maneira habitual, ou seja, de forma contínua por todos os dias, aqueles que possuem a remuneração gerada na relação como sua única fonte de renda, aqueles que trabalham exclusivamente para a plataforma.

Nesse sentido, cabe ressaltar que tais motoristas do aplicativo cumprem os requisitos legais para configuração do vínculo empregatício, vejamos:

- I. Pessoa física: Tais trabalhadores da plataforma exercem sua atividade sendo pessoa física uma vez que no momento do cadastro são necessários seus dados de pessoa física e não é possível cadastrar-se como pessoa jurídica.
- II. Pessoalidade: Tais trabalhadores exercem sua atividade com pessoalidade, ou seja, sempre são eles os motoristas das viagens já que, não prestam serviços para outras empresas, fornecendo sua mão de obra exclusivamente para a Uber. Cabe ressaltar que tais motoristas são monitorados pelos próprios passageiros que fazem a verificação do motorista, adicionando comentários sobre o motorista caso não seja o informado através de nome no aplicativo.
- III. Não eventualidade: Esses motoristas exercem seu trabalho de forma habitual/contínua/permanente. Muitos não possuem dia de descanso na semana, trabalham de segunda à segunda, vez que, aos finais de semana a demanda é maior, conseguindo assim trabalhar mais e aumentar sua quantia a ser recebida. Cabe destacar que tais motoristas possuem tal serviço como sua única fonte de renda, então, estão todos os dias a disposição do aplicativo e dos clientes.
- IV. Subordinação: Embora não exista um supervisor pessoalmente fiscalizando e orientando o motorista, cabe esclarecer que a subordinação é mais presente e eficaz do que em muitas outras relações de trabalho. O motorista através do aplicativo informa à Empresa, seu local, sua velocidade, sua disponibilidade e ainda fica à mercê das avaliações dos passageiros numa escala de 5 estrelas, demonstrando assim que a subordinação do motorista para a empresa existe e é evidente. Para Gaurial (2018) muitos ainda questionam se os motoristas da plataforma exercem subordinação e

cabe esclarecer que há subordinação em todo momento da relação uma vez que o motorista aceita as condições laborais, está submetido a um controle de distância pela plataforma digital.

V. Onerosidade: Os trabalhadores em questão por exercer sua atividade com personalidade e de maneira não eventual/contínua, possuem como sua única fonte de renda a remuneração advinda das “corridas” que fizer para a empresa.

Visto todo o exposto e conforme o Princípio Constitucional da igualdade, (BRASIL, 1988), almeja-se que quanto aos trabalhadores da Uber seja aplicado tal princípio, tratando os iguais de forma igual e os desiguais na medida de sua desigualdade. Em outras palavras, aqueles motoristas que exercem sua atividade de forma não habitual, como fonte de renda extra, não há que se falar em vínculo empregatício. No entanto, aqueles motoristas que prestam serviço de maneira habitual, permanente, possuindo como sua única fonte de renda os advindos das viagens realizadas para a empresa conforme demonstrado acima, nesses casos, entende-se ser necessário o reconhecimento do vínculo empregatício uma vez que presentes todos os requisitos previstos na legislação trabalhista.

## 2.8 A TERCEIRIZAÇÃO E SEUS IMPACTOS NO DIREITO TRABALHISTA

Para Sergio Pinto Martins:

“Consiste a terceirização na possibilidade de contratar terceiro para a realização de atividades na empresa. Essa contratação pode compreender tanto a produção de bens, como de serviços, como ocorre na necessidade de contratação de empresa de limpeza, de vigilância ou até para serviços temporários.” (MARTINS, 2023).

Martins ainda esclarece que:

“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 (art. 4º-A da Lei nº 6.019/74). Logo, é possível terceirizar tanto a atividade-meio, como a atividade-fim da empresa, como ocorre na indústria automobilística ou na construção civil, desde que não exista fraude.” (MARTINS, 2023, p.148).

A terceirização é um fenômeno que surgiu com o principal objetivo de viabilizar a rápida substituição de trabalhadores conforme a demanda necessária atendendo principalmente ao princípio do “just in time”, ou seja, no momento certo. Dessa

maneira, em zonas de trabalho voláteis quanto a demanda necessária de trabalhadores, o fenômeno da terceirização supriu as necessidades exigidas dos empregadores (MORAES, 2008).

No Brasil a terceirização foi implantada no ano de 2017 na Reforma Trabalhista (BRASIL, 1943), posteriormente foi objeto de discussão no STF que entendeu no Recurso Extraordinário 958.252 pela constitucionalidade da matéria, permitindo mais uma vez o trabalho terceirizado no Brasil.

Muitas empresas optam pelo trabalhador terceirizado por não existir vínculo direto com o trabalhador, dessa maneira, esses trabalhadores gozam de menos benefícios e garantias, nesse sentido, para as empresas é mais vantajoso um trabalhador terceirizado do que um trabalhador tradicional. Cabe ainda ressaltar que, os empregados terceirizados possuem menos “segurança” devido à volatilidade da atividade, recebem menos financeiramente se comparado a um trabalhador tradicional e ainda muitas vezes acabam trabalhando mais se comparado a um trabalhador comum.

## 2.9 REFORMA TRABALHISTA NO QUE TOCA AOS ACORDOS COLETIVOS

A Reforma de Trabalhista (BRASIL, 1943) foi criada com objetivo de gerar mais emprego, fomentar a economia no País e atualizar a legislação adequando-a as novas formas de trabalho. Sendo assim, alterou diversos aspectos da Consolidação das Leis do Trabalho e algumas dessas alterações podem refletir negativamente na vida e no ambiente laboral do trabalhador (PIROLO; OLIVEIRA, 2017).

Uma das alterações de tal reforma consistiu na ampliação de matérias passíveis de Negociação Coletivos de Trabalho. A negociação tem como parte um empregador e de outro lado uma organização de trabalhadores, tendo como objeto a fixação de condições de trabalho e emprego, regular as relações entre as partes e disciplinar as relações. Caso essa negociação obtiver êxito resultará em um Acordo ou Convenção coletiva.

O artigo 611-A, artigo inserido na Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943), estabelece que o Acordo ou Convenção coletiva terá prevalência sobre a lei quando se tratar de diversas matérias como: jornada de trabalho, banco de horas, intervalo intrajornada, entre outros.

Nesse sentido, cabe ressaltar que tanto a CLT (BRASIL, 1943), tem por objeto a relação empregador x trabalhador e a proteção dos direitos dos trabalhadores, portanto, as alterações feitas na Reforma Trabalhista não podem ferir direitos dos trabalhadores garantidos pré-reforma. A grande preocupação quanto ao artigo 611-A consiste nas situações do cotidiano laboral serem alteradas com intuito único de redução de gastos do empregador e conseqüentemente mitigação dos direitos trabalhadores. Um exemplo da preocupação trazida é quanto a troca do dia de feriado (inciso XI), nesse caso, seguido ao estabelecido na reforma, se estabelecido em Acordo ou Convenção Coletiva, o dia de descanso do trabalhador ficará a critério da empresa, ou seja, o dia de descanso do trabalhador fica a interesse da empresa (PIROLO; OLIVEIRA, 2017).

## 2.10 O FENÔMENO DA “PEJOTIZAÇÃO”

A priori cabe esclarecer que a “pejotização” é uma prática que surgiu recentemente nas relações trabalhistas visando encobrir/mascarar uma relação de emprego, afastando a responsabilidade do empregador e transformando a relação de emprego em uma prestação de serviço, contrato de empreitada ou locação de mão de obra. A palavra “PEJOTIZAÇÃO” deriva-se que de PJ (Pessoa Jurídica), cominando em uma “transformação” do empregado (pessoa física) em Pessoa Jurídica (OLIVEIRA, 2013).

É de grande importância trazer à tona que os direitos trabalhistas foram conquistados arduamente através de muitas lutas, empasses e discussões. É fato que todo esse processo resultou em um direito trabalhista pátrio com legislação e jurisdição própria, nesse sentido, é indispensável a proteção e preservação dos direitos. Sendo assim, devem ser analisados todos os fenômenos que possam gerar impacto negativo no universo trabalhista para que seja concretizado tal preservação e proteção.

### 2.10.1 Reflexos negativos da pejotização aos direitos trabalhistas

O fenômeno da pejotização consiste em transformar o trabalhador (sempre pessoa física) em uma pessoa jurídica, tal fenômeno criado pelos empregadores visa burlar os direitos trabalhistas e a responsabilidade empregatícia. Cabe destacar que

a pejetização, em primeiro momento, chama a atenção do empregado uma vez que o empregador se dispõe a pagar um “salário” maior já que, não teria que pagar tantos impostos. Para o trabalhador é quase sempre uma oferta irrecusável dada a discrepância de valores entre o salário antigo e o novo valor a ser contratado. Porém, o que o trabalhador não percebe é que, nessa nova relação, agora não mais trabalhista e sim civil, todos os direitos trabalhistas antes garantidos não existirão mais, ou seja, o trabalhador não terá direito ao décimo terceiro, horas extras, verbas rescisórias, direitos previdenciários, auxílio-doença, FGTS, entre outros. Cabe destacar ainda que, além da abdicação de todos os direitos, o trabalhador ainda assume os custos e despesas para criação, manutenção de uma Pessoa Jurídica (OLIVEIRA, 2013).

Em contrapartida, o empregador se abdica de toda a responsabilidade empregatícia da antiga relação. Vejamos, uma vez que o empregado se transforma em Pessoa Jurídica sua relação com o “empregador” será sem vínculo empregatício ou seja, apenas uma prestação de serviço. Dessa maneira, o contratante da prestação de serviço terá uma carga tributária reduzida frente a antiga relação, contará com uma prestação de serviços contínua na qual não será respeitada jornadas de 8 horas e carga horária semanal de 44 horas, a “empresa” contratada não terá direito a férias, aviso prévio nem aos 40% sobre o montante total para as situações em dispensa sem justa causa, o empregador não terá que pagar os 20% referente ao INSS nem os 8% referente ao FGTS, por fim, cabe ainda destacar que o prestador de serviço assumirá todo o risco de acidente no ambiente laboral sem nenhum direito garantido nem receberá acréscimo referentes a insalubridade, periculosidade e penosidade (OLIVEIRA, 2013).

## 2.11 O ENTENDIMENTOS DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST) E DEMAIS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO (TRT's) FRENTE A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

Diante de todo o exposto, vejamos agora como está sendo o entendimento do TST e dos tribunais acerca da precarização do trabalho nos assuntos trazidos, como: motoristas de aplicativo, terceirização e “pejetização”.

### **2.11.1 Decisão do TRT 7ª Região acerca dos entregadores de aplicativo**

A 13ª Vara do Trabalho de Fortaleza, em decisão nº 0000669-28.2022.5.07.0013, proferida pelo Juiz do Trabalho Vladimir Paes de Castro, foi reconhecido o vínculo empregatício entre entregador e a empresa Ifood. In casu, o entregador prestou serviço para a empresa de junho de 2020 a maio de 2022 (TRT, 2023). Cabe destacar que em maio de 2022 o motorista foi bloqueado pela plataforma, não existindo possibilidade de recurso e nem justificativa pela empresa. É importante esclarecer que nas Diretrizes do aplicativo de entrega, está prevista a possibilidade de rescisão unilateral caso haja mau uso ou uso indevido da plataforma ou ainda, caso o motorista receba muitas avaliações negativas de clientes e estabelecimentos.

Para empresas como a Ifood e outras, os entregadores são tratados como parceiros e a função da plataforma seria apenas intermediar a relação entre clientes (empresas fornecedoras de alimentos) e o consumidor final. No entanto, tal narrativa foi derrubada pelo Juiz, entendendo que nesse caso a empresa não se tratava apenas de uma facilitadora para a relação, mas sim, conforme foi dito pelo Juiz Vladimir Paes de Castro, a empresa foi “a própria responsável pelo fornecimento do serviço de acordo com a demanda imediata dos seus clientes”.

Dessa maneira, entendendo o Juiz conforme a tese trazida nesse trabalho, essa nova forma de trabalho se caracteriza por uma exploração de mão de obra na qual o prestador de serviço não possui liberdade nem autonomia, dedicam muitas horas diárias ao trabalho no aplicativo, são subordinados assim como trabalhadores de outras categorias, sendo direcionados pela plataforma conforme demanda e não possuem direitos trabalhistas respeitados tão poucos gozam de proteção social previdenciária.

Ante ao exposto, o Juiz entendeu que os requisitos para configuração do trabalho intermitente (prestação de serviço não contínua) estão configurados e entendeu que a rescisão do contrato pela Empresa foi sem justa causa, condenando a ré ao pagamento das verbas rescisórias como: aviso-prévio indenizado, 13 salário, férias mais 1/3 de todo período, FGTS mais 40% e indenização por danos morais no valor de R\$5.000,00 (cinco mil reais), totalizando a condenação no valor de R\$20.000,00 (vinte mil reais).

### 2.11.2 Preocupação do TST em proteger os direitos trabalhistas frente a precarização gerada pela terceirização

É fato que o Tribunal Superior do Trabalho reconhece a precarização trabalhista gerada pela terceirização e se preocupa em proteger os direitos trabalhistas. Consoante ao exposto, pode ser demonstrada a preocupação do TST na nova redação da Súmula 331 (item IV), estabelece que:

“Súmula 331, IV. TST – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.” (BRASIL, 2011a).

Percebe-se que a nova redação garante ao trabalhador que, caso a prestadora de serviços não efetuar o pagamento das verbas devidas ao trabalhador, a tomadora de serviços deverá realizar o pagamento uma vez que a responsabilidade da tomadora de serviços é subsidiária.

Vejamos a análise e entendimento acerca do RR-6100-23.2007.5.15.0150 (BRASIL, 2011b). In casu, o Banco do Brasil na condição de réu foi condenado a pagar, de forma subsidiária, as diferenças salariais devidas à empregado diretamente contratado pela prestadora de serviço, Empresa de Segurança de Estabelecimento de Crédito Itatiaia. O Banco do Brasil, réu, recorreu e foi liberado de pagar as multas convencionais, uma vez que o entendimento do Tribunal de Regional de Justiça da 15ª Região – Campinas, foi no sentido de que a responsabilidade subsidiária incide apenas sobre as verbas trabalhistas, não incidindo sobre multas. Não satisfeito com o entendimento do TRT, o trabalhador entrou com Recurso de Revista no TST, e o entendimento tomado pelo Tribunal Superior do Trabalho é que a responsabilidade subsidiária abrange todas as verbas devidas, inclusive multas e verbas rescisórias/indenizatórias. Vejamos a ementa segundo Brasil (2011a):

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ABRANGÊNCIA. MULTAS CONVENCIONAIS.

A jurisprudência desta Corte pacificou-se no entendimento acerca de que a responsabilização subsidiária, prevista na Súmula nº 331, item VI, do TST, implica o pagamento da totalidade dos débitos trabalhistas, inclusive as multas legais ou convencionais e verbas rescisórias ou indenizatórias. Esse entendimento acabou sendo consagrado pelo Pleno deste Tribunal Superior do Trabalho que, em sessão extraordinária realizada em 24/05/2011, decidiu inserir o item VI na Súmula nº 331 da Corte, por intermédio da Resolução nº 174/2011 (decisão publicada no DEJT divulgado em 27, 30 e 31/05/2011), com a seguinte redação: A responsabilidade subsidiária do tomador de

serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.  
Recurso de revista conhecido e provido.

### **2.11.3 Entendimento dos TRT's e do STF acerca da Pejotização**

A 17ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, no julgamento do RO-0010505-97.2017.5.03.0017 (BRASIL, 2019), reconheceu o vínculo de emprego de um professor com a instituição de ensino na qual ele prestou serviço como Pessoa Jurídica. Por cerca de 3 anos, 2006 a 2009, o professor possuía relação de emprego com a instituição, mas, em julho de 2009, logo após haver a rescisão do vínculo, ele foi contratado para prestar serviços como Pessoa Jurídica. Em outubro de 2016, findado a prestação de serviço, o caso foi levado à juízo e entendimento tomado pela julgadora Lucilea Lage Dias Rodrigues foi que a condição de trabalho não se alterou após a alteração contratual, ou seja, mesmo após a alteração para prestação de serviço como PJ, desempenhava as mesmas funções da antiga relação.

Sendo assim, a Juíza percebeu que o único objetivo do contrato de prestação de serviço era encobrir o vínculo empregatício e fraudar a legislação trabalhista, consoante a isso, condenou a instituição ao pagamento a pagar os direitos trabalhistas do professor no período em que prestou serviço na condição de Pessoa Jurídica.

Cabe esclarecer que o assunto já chegou até o STF no julgamento do RCL 47.843 e o Supremo Tribunal Federal se posicionou no sentido de ser lícita a terceirização por “pejotização”, não devendo falar em irregularidades em tais contratações de profissionais liberais (BRASIL, 2022a). No entanto, o que se busca demonstrar é que a contratação de uma pessoa jurídica para prestação de serviço é lícita conforme demonstrado pelo STF, no entanto, o que não pode ser permitido é a contratação de pessoa jurídica com o único objetivo de burlar a legislação trabalhista, como ocorreu no caso trazido julgado pelo TRT da 7ª Região.

### **2.11.4 O entendimento do Tribunal Superior do Trabalho acerca dos motoristas da empresa UBER**

A verdade é que o assunto é tema de grandes divergências nos tribunais e na maioria das vezes o entendimento é no sentido de manter os trabalhadores na informalidade. Contudo, vem sendo cada vez mais recorrente nos tribunais o entendimento da existência de uma relação trabalhista entre UBER x Motoristas.



Vejamos um julgado da 3ª Turma do TST que entendeu, por maioria do colegiado, existir prestação de trabalho por pessoa humana, com pessoalidade, onerosidade, subordinação e não eventualidade:

"Recurso de revista. Processo sob a égide da lei 13.015/2014 e anterior à lei 13.467/2017. Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Natureza jurídica da relação mantida entre os trabalhadores prestadores de serviços e empresas que organizam, ofertam e efetivam a gestão de plataformas digitais de disponibilização de serviços de transporte ao público, no caso, o transporte de pessoas e mercadorias. Novas formas de organização e gestão da força de trabalho humana no sistema capitalista e na lógica do mercado econômico. Essencialidade do labor da pessoa humana para a concretização dos objetivos da empresa. Projeção das regras civilizatórias do direito do trabalho sobre o labor das pessoas naturais. Incidência das normas que regulam o trabalho subordinado desde que não demonstrada a real autonomia na oferta e utilização da mão de obra do trabalhador (art. 818, II, da CLT). Confluência dos princípios constitucionais humanistas e sociais que orientam a matéria (preâmbulo da CF/88; art. 1º, III e IV; art. 3º, I, II, III e IV; art. 5º, caput; art. 6º; art. 7º, caput e seus incisos e parágrafo único; arts. 8º até 11; art. 170, caput e incisos III, VII e VIII; art. 193, todos da Constituição de 1988). Vínculo de emprego. Dados fáticos constantes do acórdão regional referindo-se a relação socioeconômica abrangente de período de quase dois meses. Presença dos elementos integrantes da relação empregatícia. Incidência, entre outros preceitos, também da regra disposta no parágrafo único do art. 6º da CLT (inserida pela lei n. 12.551/2011), a qual estabelece que "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". Presença, pois, dos cinco elementos da relação de emprego, ou seja: pessoa humana prestando trabalho; com pessoalidade; com onerosidade; com não eventualidade; com subordinação. Ônus da prova do trabalho autônomo não cumprido, processualmente (art. 818, CLT), pela empresa de plataforma digital que arregimenta, organiza, dirige e fiscaliza a prestação dos serviços especializados de serviços de transporte. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-100353-02.2017.5.01.0066, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 11/04/2022).

O ministro verificou a relação trabalhista na presença dos cinco elementos fático-jurídicos constitutivos. 1. Pessoalidade, 2. Não eventualidade, 3. Onerosidade, 4. Sob subordinação, 5. Prestação de trabalho por Pessoa Física.

In casu, a pessoalidade foi verificada através do fato do motorista se inscrever na plataforma usando seus dados pessoais bancários, com cadastro individual, e verificou-se que inúmeras vezes o motorista foi avaliado, na sua pessoa, individualmente, a partir das notas atribuídas pelos passageiros.

A não eventualidade foi comprovada no fato que, durante o período de trabalho de 2 meses o motorista exerceu sua atividade permanentemente todos os dias, inclusive com controle sobre o "tempo à disposição" pela plataforma, nos momentos em que aguardava uma corrida.

A onerosidade consta-se no fato da remuneração de 70% a 80% do valor da corrida.

A subordinação por sua vez foi constatada pelo monitoramento tecnológico exercido pela plataforma sob o motorista, esclarecendo ainda o Ilustre Ministro Mauricio Godinho Delgado que tal subordinação talvez seja maior que em outras relações trabalhistas (BRASIL, 2022b).

### 3 CONSIDERAÇÕES GERAIS

Quanto ao surgimento do trabalho cabe destacar que não há grande divergência entre autores. Estudiosos do assunto partem da ideia do surgimento do trabalho sendo visto de maneira pejorativa pela sociedade, destaca-se que o trabalho evoluiu de maneira constante até chegar as formas atuais de trabalho. Até o momento não ocorreu nenhum avanço que modificasse o entendimento do surgimento do trabalho.

Já em relação a evolução do Direito do Trabalho é importante ressaltar que cada autor pressupõe uma fase de grande importância para o surgimento do Direito do Trabalho. Para Tasca (2016) um momento de grande importância para o surgimento desse ramo do Direito é o capitalismo uma vez que esse fenômeno revolucionou as relações de trabalho e demonstrou a necessidade de o Estado participar da relação entre empregador e empregado. Enquanto para Lima (2016), um momento de grande importância foi a abolição da escravidão uma vez que foi através dela que se acaba aquela forma arcaica de trabalho para uma possível evolução para as formas de trabalho atuais. Cabe salientar que cada autor atribui a um momento da história maior importância, não é possível falar em “evolução” acerca do surgimento já que se refere ao modo de pensar de cada autor.

A perda de direitos trabalhistas é algo cada vez mais recorrente em nossa sociedade, há divergência entre autores quanto aos principais fatores que ocasionam a precarização desses direitos. Segundo o entendimento de Costa (2005) e Lima (2018), a precarização de direitos trabalhistas está ligada a modernização da sociedade e a flexibilização de leis trabalhistas, enquanto Mandarini (2015), atribui essa precarização principalmente a terceirização uma vez que ela ocasiona a deterioração das condições de trabalho impactando negativamente nas condições dos trabalhadores. Não é possível falar em avanços acerca do assunto uma vez que, cada autor atribui à um fator a precarização de direitos trabalhistas.

Quanto ao papel do Estado na garantia dos direitos trabalhistas não há divergência entre autores, a maioria entende o papel do Estado em no sentido de criar os direitos dos trabalhadores como também criar mecanismos e políticas que propiciem a concretização desses direitos. Não há evolução acerca do assunto, a predominância dos entendimentos é no sentido de um Estado que proteja e propicie a proteção dos trabalhadores.

A precarização dos direitos trabalhistas devido a COVID-19 gerou consequências irreparáveis aos direitos dos trabalhadores. Não é possível, no presente momento, destacar divergências entre autores, cabe destacar que, conforme Koury (2020), o período vivido durante a pandemia foi de grande dificuldade e sacrificou direitos trabalhistas e garantias fundamentais, sendo assim, é importante a tentativa para retomar a existência e garantia desses direitos.

Quanto ao posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho e demais Tribunais Regionais do Trabalho pode-se dizer que, conforme demonstrado pelos julgados trazidos, se posicionam em favor da proteção dos direitos trabalhistas, no entanto, a precarização consiste uma vez que a modernização é constante, a legislação não é 100% eficaz e deixa falhas que acabam resultando na violação dos direitos dos trabalhadores.

Quanto a “pejotização”, “uberização”, terceirização e situação dos motoristas de aplicativo cabem ressaltar que a aplicação da legislação trabalhista deve ser aplicada caso a caso, ou seja, conforme princípio constitucional da igualdade. Devem ser tratados os iguais de forma igual e os desiguais na medida de sua desigualdade de modo que a relação “de trabalho” seja analisada caso a caso, verificando de fato se há ou não relação de emprego, independente do que estabelece os documentos, conforme princípio da primazia da realidade.

É de relevância mencionar que a preocupação dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho em proteger os direitos trabalhistas é extrema importância. Pode-se dizer que tal tais tribunais devem estar atentos aos fenômenos sociais, as alterações legislativas e as novas modalidades de trabalho para que não se permita a violação da legislação trabalhista e conseqüentemente a violação dos direitos dos trabalhadores. Cabe também esclarecer que é importante que os Tribunais do trabalho estejam atentos as formas de trabalho atuais que buscam “fraudar” a legislação trabalhista vigente com intuito de afastamento de responsabilidade e corte de gastos do empregador e precarização das condições físicas e jurídicas do trabalhador. Nesse sentido, o Judiciário trabalhista tem em mãos a responsabilidade em manter a relação empregador x empregado equilibrada e conseqüentemente, direitos trabalhistas preservados.

Por fim, é importante mencionar que cada fenômeno da sociedade pode alavancar ou precarizar o Direito do Trabalho. Reforma trabalhista, uberização, pejotização, terceirização são exemplos de fenômenos recentes que o Estado deve

dar a devida importância e se preocupar em proteger o trabalhador. Destaca-se que é papel do Estado não permitir a precarização trabalhista para que, direitos dos trabalhadores que foram arduamente conquistados não se percam e sejam extintos pela modernização do trabalho.

## 4 CONCLUSÃO

Conforme os fatos e fundamentos expostos, cabe trazer à tona que o trabalho sempre existiu e sempre esteve presente nas sociedades desde as mais antigas. Nesse sentido, ele evoluiu juntamente com a evolução e modernização da sociedade que o transformou daquilo que antes era um “castigo” para o que hoje é reconhecido como um direito fundamental previsto nas constituições em geral e principalmente na Constituição Federal do Brasil de 1988 (BRASIL, 1988). É possível afirmar o trabalho sofreu evolução constante cominando em seu ápice, no entanto, embora as relações econômicas e as novas formas de trabalho propiciem sua precarização, ele segue sendo um direito de cada brasileiro.

É importante ressaltar que fenômenos como a revolução industrial e a globalização revolucionaram o trabalho existente da época. A grande necessidade de mão de obra, a necessidade excessiva de produção em grande escala juntamente com uma população que necessitava de levar sustento para suas famílias foram fatores essenciais para transformação do trabalho em emprego, para a revolução das formas de trabalho existentes e conseqüente formação do modelo de trabalho vivido pela sociedade atual.

Conforme exposto anteriormente, nessa relação entre empregador e empregado surgiu um “terceiro” mediador para impedir que atrocidades e violações de direitos fossem cometidas uma parte com as outras. Sendo assim, o Estado tem papel importante nessa relação para proteger os direitos dos trabalhadores como também equilibrar a relação para não permitir que trabalhadores violem seus direitos e obrigações causando prejuízos ao empregador. Cabe destacar que a cada dia surge novas formas de trabalho, como os motoristas e entregadores de aplicativo, trabalho terceirizado, trabalhos informais desempenhados na pandemia da Covid-19 que ainda continuam sendo desempenhados pós pandemia, entre outros. Nesse viés é de grande importância ressaltar que nessas condições cabe ao Estado dar a devida atenção para proteger e equilibrar as partes para que não haja violações entre elas.

Quanto a “pejotização”, “uberização”, terceirização e situação dos motoristas de aplicativo cabem ressaltar que a aplicação da legislação trabalhista deve ser aplicada caso a caso, ou seja, conforme princípio constitucional da igualdade. Devem ser tratados os iguais de forma igual e os desiguais na medida de sua desigualdade de modo que a relação “de trabalho” seja analisada caso a caso, verificando de fato

se há ou não relação de emprego, independente do que estabelece os documentos, conforme princípio da primazia da realidade.

É de relevância mencionar que a preocupação dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho em proteger os direitos trabalhistas é extrema importância. Pode-se dizer que tais tribunais devem estar atentos aos fenômenos sociais, as alterações legislativas e as novas modalidades de trabalho para que não se permita a violação da legislação trabalhista e conseqüentemente a violação dos direitos dos trabalhadores. Cabe também esclarecer que é importante que os Tribunais do trabalho estejam atentos as formas de trabalho atuais que buscam “fraudar” a legislação trabalhista vigente com intuito de afastamento de responsabilidade e corte de gastos do empregador e precarização das condições físicas e jurídicas do trabalhador. Nesse sentido, o Judiciário trabalhista tem em mãos a responsabilidade em manter a relação empregador x empregado equilibrada e conseqüentemente, direitos trabalhistas preservados.

Por fim, sugiro aos leitores que pretendem pesquisar sobre o mesmo tema, que levem em consideração e se aprofundem quanto aos aspectos históricos do assunto uma vez que, o trabalho em seu surgimento na sociedade possuía aspectos completamente diferente do que se tem hoje, sendo assim, a origem e evolução foram fatores essenciais para a devida proteção que os trabalhadores que recebem nos dias atuais.

## REFERÊNCIAS

AQUINO, J. V. M. A.; PILATE, F. D. Q.; FÉLIX, Y. S. Uberização do trabalho e os riscos à saúde dos entregadores por aplicativo frente à Pandemia da Covid-19. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, v. 6, n. 11, p. 46-69, 2020.

AVELINO, D. C. A. **Trabalho Precário e Agronegócio**. Amazona Rural, p. 15, dez. 2014. Disponível em: <<https://institutopeabiru.files.wordpress.com/2014/11/13-daniel-avelino-trabalho-precu00e1rio-e-agronegu00f3cio.pdf>>. Acesso em: 12. out. 2023.

BRASIL. **Constituição 1988**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 17 de set. 2022.

\_\_\_\_\_. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Casa Civil, Presidência da República, Brasília, DF, 1943. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 17 de set. 2022.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Casa Civil, Presidência da República, Brasília, DF, 2011. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)>. Acesso em: 17 de set. 2022.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.015, de 21 de julho de 2014**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o processamento de recursos no âmbito da Justiça do Trabalho. Casa Civil, Presidência da República, Brasília, DF, 2014. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2014/lei/l13015.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13015.htm)>. Acesso em: 17 de set. 2022.

\_\_\_\_\_. **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. Casa Civil, Presidência da República, Brasília, DF, 2017. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)>. Acesso em: 17 de set. 2022.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. **Acórdão RO-0010505 - 97.2017.5.03.0017**. Recurso ordinário trabalhista. Relator: Paulo Maurício Ribeiro Pires, 17 de dezembro de 2019, Belo Horizonte, 2019.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho. **13ª Vara do Trabalho de Fortaleza reconhece vínculo de emprego de entregador com Ifood**. Justiça do Trabalho, TRT 7ª Região (CE), jan. 2023. Disponível em:



<[https://www.trt7.jus.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=5176:13-vara-do-trabalho-de-fortaleza-reconhece-vinculo-de-emprego-de-entregador-com-ifood&catid=152&Itemid=885](https://www.trt7.jus.br/index.php?option=com_content&view=article&id=5176:13-vara-do-trabalho-de-fortaleza-reconhece-vinculo-de-emprego-de-entregador-com-ifood&catid=152&Itemid=885)>. Acesso em: 17 de set. 2022.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Acórdão do processo nº RR – 6100 - 23.2007.5.15.0150**. Responsabilidade subsidiária. abrangência. multas convencionais. Tribunal Superior do Trabalho. 2ª Turma, jun. 2011b.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão RR-100353-02.2017.5.01.0066**. Recurso de Revista. Terceira Turma Relator: Maurício Goldino Delgado, 06 de abril de 2022, Brasília, 2022.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Pejotização RCL nº 47.843**. Ag. Reg. na Reclamação. Primeira turma, BA, fev. 2022.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Súmula nº. 331**. Contrato de Prestação de Serviços. Jus Brasil, mar. 2011a. Disponível em: <[https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/sumulas/sumula-n-331-do-tst/1431369957?utm\\_source=google&utm\\_medium=cpc&utm\\_campaign=lr\\_dsa\\_jurisprudencia&utm\\_term=&utm\\_content=jurisprudencia&campaign=true&gclid=Cj0KCQjwmvSoBhDOARIsAK6aV7hZydSiuNtXVEppDmBxmsWh0trr7UoXIS-XM7o5jtF6bmEchX0VENcaAhosEALw\\_wcB](https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/sumulas/sumula-n-331-do-tst/1431369957?utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=lr_dsa_jurisprudencia&utm_term=&utm_content=jurisprudencia&campaign=true&gclid=Cj0KCQjwmvSoBhDOARIsAK6aV7hZydSiuNtXVEppDmBxmsWh0trr7UoXIS-XM7o5jtF6bmEchX0VENcaAhosEALw_wcB)>. Acesso em: 17 de set. 2022.

CALDERON, S. J. B. (Ed.) **Construindo Oportunidades**. Revista der divulgação científica da Faculdade Dom Bosco de Porto Alegre, Ano VII, v. 6, n. 14, jul./dez. 2013. 118 p.

COSTA, M. S. O sistema de relações de trabalho no Brasil: alguns traços históricos e sua precarização atual. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 20, p. 111-131, 2005.

FELICIANO, G. G. (Ed.) **Revista trabalhista: direito e processo**. Ano 1, v. 1, n. 1, Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: LTr; Brasília: Anamatra, jan./fev. 2002.

JUNIOR, J. Os cânones do direito administrativo. **Revista de informação legislativa**, v. 25, n. 97, p. 5-52, jan./mar. 1988.

KOURY, L. R. N. Direitos trabalhistas: sua preservação como direitos humanos e fundamentais em tempo de COVID-19. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, edição especial, t. I, p. 133-146, jul. 2020.

LEITE, C. H. B. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2021. 1000 p.

LEITE, J. **Direito do Trabalho: Da cessação do contrato de trabalho**. Revista Eletrônica de Direito, Porto: FDUP | CIJE, jan. 2017. 101 p.

LEPORACI, A.; SILVA, B. M. **Manual Prático de Direito do Trabalho**. 1. ed. São Paulo, Rio de Janeiro: Editora Método, Grupo Gen, 2023.

LIMA, T. D. F. C. Evolução histórica do Direito do Trabalho e sua posituação na legislação brasileira. **Encontro de Iniciação Científica**. Centro Universitário de Presidente Prudente, v. 12, n. 12, 2016.

LOPES, A. K. A. **Uberização laboral no brasil**: uma análise do processo de precarização do trabalho e seus impactos sobre os trabalhadores no contexto da pandemia de covid-19. 2021. 71 f. Monografia (Bacharel em Administração) – Universidade Federal Fluminense, Niterói, RJ, 2021.

LOURENÇO, E. Â S.; BERTANI, Í. F. Saúde do trabalhador no SUS: desafios e perspectivas frente à precarização do trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 32, p. 121-134, 2007.

MANDARINI, M. B.; ALVES, A. M.; STICCA, M. G. Terceirização e impactos para a saúde e trabalho: uma revisão sistemática da literatura. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 16, n. 2, p. 143-152, 2016.

MARTINS, S. P. **Direito do trabalho**. 22 ed. São Paulo: Atlas, 2006. 875 p.

\_\_\_\_\_. **Direito do trabalho**. 39 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2023. 1352 p.

MORAES, P. R. S. Terceirização e precarização do trabalho humano. **Revista TST**, Brasília, v. 74, n. 4, p. 148-168, out/dez 2008.

NAVARRO, V. L.; PADILHA, V. Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, p. 14-20, 2007.

OLIVEIRA, R. B. de **Terceirização e suas vertentes: Impactos da terceirização nas relações de emprego após a reforma trabalhista**. 2020. 32 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Faculdade Evangélica de Goianésia, Direito, Goianésia, 2020.

PIROLO, B. H. M.; DE OLIVEIRA, L. J. Reforma trabalhista e negociação coletiva: violação a direitos fundamentais. **Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, sociais e Empresariais**, v. 3, n. 2, p. 1-22, 2017.

PORTES, L. P. **O Neoliberalismo e a precarização das relações trabalhistas**: uma análise crítica da nova realidade econômica e digital no contexto pós-pandemia. 2023. 17 f.

SILVA, J. A. R. O. A saúde do trabalhador como um direito humano. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 31, p. 109-137, jul./dez. 2007.

TASCA, J. A. O estado e sua responsabilidade perante a flexibilização dos direitos trabalhistas. **Revista Aporia Jurídica**, v. 1, n. 6, 2017.