

A CRISE DA SUBORDINAÇÃO E A DEPENDÊNCIA TÉCNICA COMO CRITÉRIO DE PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES DE APLICATIVO

THE SUBORDINATION CRISIS AND TECHNICAL DEPENDENCY AS A PROTECTION CRITERIA FOR APP WORKERS

Matheus G. Zubiaurre Lemos*

Roberta Philippsen Janz**

RESUMO

A sociedade industrial consagrou a fábrica fordista e as relações interpessoais nela geradas como instituição social nuclear. Todavia, atualmente, a forma de produção e de consumo de bens vem atravessando um processo de profunda reestruturação, a qual traz diversos reflexos ao Direito Laboral. O surgimento massivo de trabalhadores de aplicativos consiste em grande desafio ao Direito do Trabalho, não apenas por sua heterogenia, mas principalmente pela controversa presença subordinativa. Este artigo, por meio de pesquisa bibliográfica, propõe a reflexão acerca de mecanismos alternativos ao critério clássico da subordinação para delimitar e viabilizar a incidência protetiva, mesmo que parcial, aos trabalhadores que atuam sob o intermédio de plataformas digitais, propondo a adoção do critério de dependência técnica como fonte de proteção a esses trabalhadores, em substituição à subordinação. Conclui pela pertinência teórica do critério da vulnerabilidade laboral e dependência técnica como forma de estender os direitos trabalhistas protetivos a esse universo considerável e crescente de trabalhadores que, até o presente, seguem desassistidos pelo Direito do Trabalho.

* Advogado (Rossi, Maffini, Milman e Grando Advogados). Mestrando em Direito com Ênfase em Direito do Trabalho na Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela UniRitter. Graduado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS). E-mail: mgzlemos@gmail.com.

* Analista judiciária do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4). Mestre em Direito com Ênfase em Direito do Trabalho na Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Especialista em Direito do Estado com Ênfase em Direito Constitucional pela Universidade Estadual de Londrina (UEL). Graduada em Direito pela Universidade Estadual do Norte do Paraná (UENP). E-mail: roberta.janz@trt4.jus.br.

PALAVRAS-CHAVE

Trabalhadores de aplicativos. Dependência técnica. Vulnerabilidade laboral.

ABSTRACT

Industrial society established the fordist production model and its interpersonal relationships as a social institution in its core. However, nowadays, the means of production and the mode of consumption are going through deep reconstruction, which brings many reflexes to Labor Law. The massive emergence of app workers consists of a great challenge to Labor Law, not just for its heterogeneity, but mainly for its controversial subordinative presence. This paper, by mean of bibliographical research, proposes a reflection about alternative mechanisms to the classic subordination criteria for delimiting and enabling protective incidence, even if partially, to workers who work through digital platforms, proposing the adoption of technical dependence criteria as a mean of protection to these workers as a replacement to subordination. It concludes in favor of theoretical pertinence of the labor vulnerability criteria and technical dependency as a way of extending protective labor rights to this considerable and ascending universe of workers who, until the present moment, are not covered by the Labor Law.

KEYWORDS

App workers. Technical dependency. Labor vulnerability.

SUMÁRIO

- 1 Introdução;
- 2 Relação de emprego e proteção trabalhista;
 - 2.1 A construção doutrinária acerca da subordinação;
 - 2.2 A crise da subordinação;
- 3 A dependência técnica como critério de proteção dos trabalhadores de aplicativos;
 - 3.1 Trabalhadores de aplicativos;
 - 3.2 Dependência técnica;
- 4 Considerações finais;
- Referências;
- Bibliografia.

Data de submissão: 31/03/2022.

Data de aprovação: 21/06/2022.

1 INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho foi criado e se desenvolveu numa época em que a maioria dos trabalhadores exercia suas atividades no ambiente fabril. Contudo, as formas atípicas de trabalho vêm ganhando relevância no ambiente produtivo de forma considerável, sem que, até o momento, a disciplina dessas relações avance com a mesma intensidade. Sob os argumentos de que a legislação trabalhista impede o livre desenvolvimento da vontade do trabalhador e de que a coletividade auferir vantagens com o barateamento dos serviços, evita-se que esses trabalhos atípicos – notadamente os trabalhos desenvolvidos pela intermediação de aplicativos – sejam regulamentados.

Frente a essas dificuldades, o intérprete deve ser chamado a solucionar as questões supostamente omissas de regulamentação. Como a legislação consiste somente no princípio de onde esse intérprete parte para a solução dos problemas concretos postos, impõe-se a solução das questões candentes a partir do Direito Positivo, que deve ser interpretado e, às vezes, reinterpretado, para que os valores constitucionais não deixem de ser observados e cumpridos.

Nesse sentido, ainda que o movimento de reforma no sentido de diminuir a abrangência trabalhista esteja presente no Poder Legislativo, torna-se imperativo, no caso dos trabalhadores de aplicativo, que o intérprete faça o caminho inverso e aumente a abrangência da proteção trabalhista, ao menos dos direitos trabalhistas mais básicos, de modo que se garanta a dignidade dos sujeitos no trabalho e, no presente caso, dos trabalhadores de aplicativo.

Tendo como base esse pressuposto, o presente trabalho parte da hipótese de que a dependência técnica, outrora afastada pela doutrina juslaboral majoritária como requisito possível da relação de emprego, seja um requisito possível para que o intérprete entenda a proteção juslaboral. Como se demonstrará adiante, muito embora a legislação aponte que trabalhador é aquele que exerce

suas atividades mediante dependência, convencionou-se identificar essa dependência com a subordinação. No entanto, há outras possibilidades, dentre elas a dependência técnica.

O trabalho está estruturado em duas seções. Na primeira, procura-se demonstrar como a proteção do trabalho se identificou com a proteção do emprego, desenvolvido sob subordinação. Também, ainda nessa parte, busca-se trazer os aspectos da crise da limitação pelo requisito da subordinação. Na segunda parte, que é a central deste trabalho, passa-se a investigar a possibilidade de a dependência técnica figurar como o sentido a ser dado ao sintagma dependência e, portanto, tratar-se do requisito de proteção trabalhista que potencializa a abrangência dessa proteção aos trabalhadores de aplicativos, cuja subordinação não está presente com a mesma clareza em que se apresenta em empregos tradicionais.

O método utilizado consiste no hipotético-dedutivo, e o trabalho se desenvolveu mediante pesquisa bibliográfica.

2 RELAÇÃO DE EMPREGO E PROTEÇÃO TRABALHISTA

Da leitura dos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 1943), a doutrina pátria mais comumente aceita vem concluindo que a prestação de serviços se configura relação de emprego quando o trabalho for prestado com pessoalidade, de forma não eventual, onerosa e subordinada (DELGADO, 2019, p. 337-338). O objeto do Direito do Trabalho seria, quase que na totalidade, a relação de emprego, tendo como característica mais importante a subordinação (DORNELES, 2013, p. 65-66).

2.1 A construção doutrinária acerca da subordinação

A equivalência entre dependência e subordinação foi objeto de bastante estudo, principalmente da doutrina juslaboral clássica. Krotoschin (1968, p. 34-35) esclarece que doutrina, legislação e jurisprudência estão de acordo de um modo universal, que o trabalhador deve estar em uma relação de dependência ante o empregador e que essa dependência constitui um dos requisitos

indispensáveis para que o trabalhador seja considerado empregado. Contudo, era (e ainda é) muito discutido o caráter dessa dependência; a questão que envolvia as divergências dizia respeito sobre ela ser uma dependência jurídica (pessoal ou hierárquica), técnica ou econômica. O autor, porém, entendia que, na verdade, se tratava de distintas faces de uma mesma dependência, que deveriam se reunir na pessoa qualificada como trabalhador na acepção do Direito do Trabalho.

José Martins Catharino (1982, p. 198-214) também empreendeu estudo acerca da natureza dessa dependência, analisando se ela poderia ser técnica, moral, econômica, social. Após analisá-las, refuta todas essas possibilidades. Assim, para ele, a dependência equivaleria ao conceito de subordinação, sendo que subordinado é quem está trabalhando sob ordens de um ordenador. Chama-se subordinação jurídica porque não é apenas obrigação de trabalhar, mas, também, de o fazer sob as ordens de outrem, o empregador. O empregado obriga-se a prestar serviços dirigidos, segundo o contrato e segundo as normas trabalhistas (CATHARINO, 1982, p. 198-214).

Ludovico Barassi (1953, p. 332) também buscou analisar o que é o estado de subordinação. Para o autor, seria uma questão de grande importância fática mais difícil do que parece, tendo em vista a existência de figuras periféricas, que acabam por dificultar a identificação clara desse requisito. Na análise dessas figuras, não seria fácil determinar se os trabalhadores estão sujeitos à legislação trabalhista ou se são trabalhadores autônomos. O autor conjectura critérios baseados nas seguintes distinções: 1 – segundo a forma como se executaria a retribuição; 2 – se o resultado é natural ao trabalho ou ulterior a ele; 3 – se há determinação prévia das funções. Porém, ao final, refuta tais critérios. Resta, para ele, o único critério diferencial possível: aquele segundo o qual o contrato de trabalho é o que vincula o trabalhador subordinado (BARASSI, 1953, p. 337-340). Consistiria esse trabalho subordinado na dependência hierárquica e disciplinar que vincula a atividade livre do indivíduo às ordens, às limitações e às

iniciativas unilaterais do empregador, em cuja organização técnica e administrativa essa atividade é absorvida. O autor aponta que se trata de uma fórmula muito ampla e dúctil, porque, dentre outras coisas, não se pode descartar que um empregador com competência técnica exclusiva pode ensejar uma autonomia limitada no trabalho (BARASSI, 1953, p. 340).

O mencionado Ernesto Krotoschin (1958, p. 35) esclarece que a dependência jurídico-pessoal significa que o empregador tem o direito de dirigir o trabalho e dar ordens ao trabalhador, com o correspondente dever de o empregado cumpri-las. Esse direito de direção se refere ao tempo, ao modo e à quantidade de trabalho. O trabalhador, ao se colocar em situação de dependência, renuncia a parte de sua autonomia. Por isso, o Direito do Trabalho elaborou princípios e regras que tendem a atenuar essa perda, o que não seria necessário quando se prestam serviços ou executam obras sem sofrer perdas em sua independência do ponto de vista pessoal (KROTOSCHIN, 1958, p. 36). Há, assim, um apuro subordinativo que demanda a pessoalidade e a continuidade ou não eventualidade. Essa configuração da relação de emprego se torna também um fator de produção valioso para a instituição fabril (DORNELES, 2019, p. 102-103).

A subordinação jurídico-pessoal foi tida como significante do significado dependência. Porém, ela também vem sendo pensada em outros termos que não somente aqueles que a equivalem à dependência jurídico-pessoal. Vilhena (2005, p. 470-472) defende que o conceito de subordinação deve extrair-se objetivamente e assim ser fixado: o encontro das energias do trabalhador e dos demais elementos componentes da empresa, assim como a garantia desse encontro, é que forma o ponto de intersecção entre a atividade autônoma e a atividade subordinada, na medida em que a atividade do prestador se converte na atividade da empresa, passando a ser vital para consecução de objetivos econômicos, técnicos e administrativos. Em sentido semelhante, Romita (1978, p. 84) aponta que o trabalho autônomo estaria caracterizado pelo desempenho, por parte do trabalhador, de uma atividade

que consiste na organização dos fatores de produção com vistas a um resultado, enquanto o trabalho subordinado seria um dos fatores de produção, organizada pelo empresário, que assume os riscos da atividade econômica e se apropria dela.

Embora triunfante, essa ideia de subordinação está passando por uma crise, porque não garante a proteção aos trabalhadores que desenvolvem suas atividades fora da fábrica fordista e sem o controle direto do empregador.

2.2 A crise da subordinação

Como se procurou demonstrar, a doutrina se desenvolve para, após fixar a dependência jurídico-pessoal (equivalente à subordinação) como um requisito da relação de emprego, dar outras conotações tanto para a subordinação como para a dependência, ainda que de modo não satisfatório.

A forma como o trabalho vem sendo desenvolvido pelas pessoas e para sustento vem sofrendo profundas alterações. No início do século XX, num ambiente industrial, os trabalhadores executavam suas tarefas de forma pessoal, não eventual e subordinada, recebendo o salário como contraprestação. Assim o era porque esse ambiente demandava: a sociedade industrial necessitava de que o trabalho fosse prestado de maneira a permitir a ordenação de todo o ambiente fabril sem interrupção de produção. A organização da prestação pessoal de serviço era realizada por um gestor que não executava as tarefas e buscava organizar os vários empregados de modo que a produção funcionasse da forma mais satisfatória possível.

Entretanto, esse modelo de trabalho vem alterando-se. O processo produtivo não necessita mais do controle intenso e pessoal sobre a execução do trabalho, e, portanto, a execução da atividade produtiva de uma pessoa em favor de outrem, que detém o fruto dessa atividade, vem deixando de ser realizada mediante o recebimento de ordens e fiscalização do empregador. Dessa forma, a disciplina juslaboral é desafiada a reinventar-se, para

que possa oferecer a proteção aos trabalhadores que dela necessitam, mas que não estão em uma relação de trabalho cujo credor da prestação de serviço opera na lógica da sociedade industrial (CHAVES JÚNIOR., 2019, p. 38-39). Caso essa disciplina não proceda dessa forma, corre o risco de perder legitimidade e utilidade enquanto ramo jurídico autônomo, além do que pode vir a permitir a exploração de trabalhadores que vêm ganhando protagonismo e quantidade dentro das relações de trabalho (DORNELES, 2013, p. 68-71).

Mesmo Catharino (1982, p. 198-214), defensor de ideia juridicamente certa para a dependência que não fosse licenciosa, apontava a rarefação do elemento caracterizante (subordinação), porque o Direito é social e não se esgota como ciência normativa, devendo também ser entendido como justiça, do que se pode perceber que as fraquezas e as inexatidões da ciência jurídica devem servir para sua evolução. Previa, à época, a transformação da subordinação em cooperação ou colaboração, com o fim do contrato de emprego como então conhecido – o que não ocorreu.

Além disso, essa mera relação entre dependência e subordinação, operada na doutrina clássica, considerava compreensão mais ampla da relação de assalariamento, o que não resta mais percebido pela doutrina atual. Essa operou, implicitamente, uma redução conceitual descartando a dependência econômica e o traço de apropriação do trabalho alheio por parte do empregador e adotando uma sinonímia forçada entre dependência pessoal e subordinação jurídica. Com o transcorrer do tempo, desconsiderou-se a ideia doutrinária de que o dependente econômico vive tão privado de sua liberdade real que acaba por se achar subordinado a quem lhe dá trabalho e paga o salário. Descartou-se a necessidade econômica do emprego para o trabalhador. A subordinação teve como ápice a tese de que ela própria era o objeto do contrato de emprego, dentro de uma concepção de que seria o objeto contratual que fixaria a relação de emprego, não seus sujeitos. Nessa perspectiva, o Direito do Trabalho deixou de destinar-se aos hipossuficientes marcados pelo seu estado de assalariados,

interessando à disciplina somente aqueles que laborassem sob subordinação. Isso, para atender a uma pretensão de objetividade, eis que o ângulo de visão do Direito do Trabalho abandonaria os sujeitos e restaria fixado na modalidade de execução contratual: não todo trabalho assalariado, mas somente o subordinado, heterodirigido, define o contrato de emprego. Quebra-se, assim, a sinonímia assalariado-empregado, uma vez que os assalariados somente seriam empregados quando estivessem em forte situação de sujeição pessoal e hierárquica, agora se destina ao sujeito que acata ordens e teme punições. Deixa de importar o sujeito, e passa a importar somente a manifestação objetiva das ordens (OLIVEIRA, 2011, p. 27-30). Há uma ruptura de rumo: o Direito do Trabalho, criado baseado na situação do hipossuficiente assalariado (CESARINO JÚNIOR, 1980, p. 40-45), passa a tratar do trabalho sob ordens. É nesse sentido, por exemplo, o entendimento de Dorneles, para quem um dos aspectos da chamada crise teórica estrutural do Direito do Trabalho diz respeito à discrepância entre o universo potencial protetivo pensado para regular relações desiguais que restou por se circunscrever apenas a relações de trabalho subordinadas. Visando a um purismo científico, a construção juslaboral teria deixado de lado relações de trabalho desiguais, mas não subordinadas (DORNELES, 2019, p. 106).

Ocorre, porém, que a subordinação não é algo objetivo e abstrato, como entendeu a doutrina majoritária. A depender do caso concreto, também é medida qualitativamente, ou seja, é uma questão de grau, inexistindo certeza, abstração e abrangência. Sua existência dependerá da valoração que se der aos elementos da relação (controle de horário, dentre outros), e essa valoração consiste em critério aberto que comporta uma interpretação ora ampliativa, ora restritiva (MACHADO, 2009, p. 40-41). Assim, não estando presente a objetividade pretendida, razão pela qual se optou pela subordinação, esta deixa de ter um suporte expressivo e uma razão para sua notória superioridade dentre os demais significados do termo “dependência”. É necessário, portanto, que se busque proteger o trabalhador vulnerável na relação, não o trabalhador subordinado.

A subordinação não é o critério claro e preciso que se pretendia que fosse. Vilhena (2005) também aponta que não há certeza sobre sua definição. Ele diz que, embora seja pacífico quanto à subordinação ser a linha divisória entre o emprego e o trabalho, há muita controvérsia quanto à definição do instituto. Para ele, as faces de precariedade com que é vista e recebida conceitualmente a subordinação são muitas (VILHENA, 2005, p. 512-514).

A assimetria das relações contratuais pode ser verificada de maneira casuística, ou seja, para além das hipóteses de assimetria normativa (reconhecida por lei), é possível existir uma assimetria fática entre as partes contratantes e afastar-se a presunção de simetria e paridade dos contratos de Direito Privado. Isso porque a assimetria está ligada a dois fenômenos correlatos, o poder (econômico, técnico, informativo ou jurídico) e a vulnerabilidade: em face do exercício do poder negocial por um dos sujeitos da relação, o outro pode restar em situação de vulnerabilidade (MARTINS-COSTA, 2018, p. 320-321).

Ante a ausência de presunção legal dessa vulnerabilidade fática, os institutos do Direito Comum, dentro dos seus limites, devem dar conta “de equacionar os problemas de justiça e utilidade contratual daí resultantes” (MARTINS-COSTA, 2018, p. 320-321). Por isso, afirma-se que, no caso da não flexibilização desse critério, pode ocorrer de relegar-se ao Direito comum a proteção de trabalhadores vulneráveis, os quais assim o são porque possuem somente a força de trabalho para que possam garantir seu sustento ou o sustento de sua família. É por isso que se afirma que não é um critério capaz de garantir a eficácia e a legitimidade do Direito do Trabalho no universo dos trabalhadores de aplicativos. Para resolver essa deficiência da subordinação, apresenta-se a alternativa de atribuir outros sentidos já presentes na doutrina para o termo “dependência”. Como há outras possibilidades de significação para esse sintagma, é possível, ante o caso concreto, se valer desses outros sentidos, os quais, *a priori*, não se excluem necessariamente. Assim, sempre que houver vulnerabilidade, analisando a situação posta, ajusta-se a previsão normativa

e gera-se uma norma que permita a proteção do vulnerável. A subordinação pode ser considerada o núcleo de sentido, enquanto há outros significados que a circundam e que eventualmente podem ser atribuídos à dependência (LEMOS, 2021).

Dessa forma, não tendo a subordinação as características que se entendeu outrora que possuiria, e sendo ela um empecilho para que se protejam trabalhadores vulneráveis, deve-se deixar de ser tomada como essencial quando se apresenta como circunstância limitadora da proteção trabalhista a ponto de permitir violação da dignidade do trabalhador. Essa interpretação deve, sob o caso concreto, garantir a supremacia da Constituição, eventualmente limitando a autonomia privada das partes.

Passa-se, então, a analisar o universo desses trabalhadores e a demonstrar de que forma, mediante dependência técnica, é possível estender a proteção juslaboral a tais trabalhadores com a atual legislação, mesmo em momento de reformas legiferantes que visam diminuir a proteção juslaboral.

3 A DEPENDÊNCIA TÉCNICA COMO CRITÉRIO DE PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES DE APLICATIVOS

Após a Revolução Industrial, a chamada **fábrica fordista** foi consagrada como núcleo das relações interpessoais de trabalho. Em decorrência da expansão de seu modelo de divisão rígida entre planejamento e execução, racionalização da produção e estruturação vertical e subordinativa, restou consagrado o trabalho prestado de forma subordinada, não eventual e por conta alheia. Todavia, em decorrência do surgimento das tecnologias disruptivas que caracterizam a Quarta Revolução Industrial, esse modelo de prestação de trabalho – ora tido como tradicional – vem perdendo sua hegemonia. Efetivamente, a forma de geração de riquezas vem passando por profunda reestruturação em decorrência de múltiplos fatores, dentre eles a flexibilidade e a descentralização produtiva, a organização empresarial em redes, a individualização e a diversificação das relações de trabalho, a redução

da influência do movimento sindical, o enfraquecimento do poder regulador do Estado e o aumento da concorrência global e das diferenças sociais entre os países (CASTELLS, 2002, p. 39-40).

Nesse atual contexto, é certo que a seara juslaboral também passa por importantes transformações, avançando em meio ao chamado “neotaylorismo digital”, ou “capitalismo de plataformas” (CONSENTINO FILHO, 2020, p. 417-429). Esses movimentos se caracterizam pela prevalência de retóricas relacionadas à obsolescência do Direito do Trabalho e à prestação de trabalho subordinado, de sorte que a sua superação é tida como forma de promover o crescimento econômico em uma economia de compartilhamento ou de colaboração (FALCÃO, 2020, p. 59-78). De fato, o surgimento de inúmeros “trabalhadores de aplicativos”, ou *crowdworkers*, representa grande desafio ao Direito do Trabalho, uma vez que esses obreiros apresentam grande heterogenia entre si, havendo também significativo debate acerca da presença, ou não, de subordinação e demais requisitos caracterizadores da relação de emprego em sentido estrito.

Com efeito, a proteção trabalhista se centrou na proteção do trabalho subordinado, prestado por conta alheia e levado a efeito mediante a sujeição forte do trabalhador às ordens do empregador (PORTO, 2009, p. 43). Contudo, nas hipóteses em que não se identifica a presença de subordinação na relação de trabalho ou, ainda, quando essa se mostra presente de forma menos incisiva em relação aos comandos diretivos, não há incidência da legislação protetiva trabalhista, nem mesmo de forma parcial (SUPIOT, 2002, p. 149-151).

Tal situação faz com que diversos trabalhadores que atuam por meio de plataformas digitais sejam relegados às margens do Direito do Trabalho, a eles não se destinando nenhuma proteção, nem mesmo de forma parcial. Porém, não se pode perder de vista que a realidade fática evidencia que esses obreiros também podem ser enquadrados como hipossuficientes e dependentes, sendo, ainda, possível vislumbrar a presença de subordinação,

porém de forma diluída e não tão aparente em diversos desses vínculos (PORTO, 2009, p. 84). Nesse sentido, Vilhena (2005, p. 511) explicava a arquitetura teórica do mundo do trabalho a partir da figura da pirâmide invertida: “Imagina-se uma pirâmide de cabeça para baixo e ver-se-á, em seu plano superior, todo o Direito do Trabalho e em sua ponta inferior a subordinação”.

Não se olvida que a Quarta Revolução Industrial detém caráter disruptivo, afetando substancialmente o modo de organização das empresas e de prestação de trabalho, sucessivamente suprimindo modelos antigos e os substituindo por novos, capazes de criar mais valor com menos investimentos (MANYIKA; CHUI; BUGHIN; DOBBS; BISSON; MARRS, 2013). Assim, a economia do compartilhamento nasce a partir da redução de recursos disponíveis e da ideia de cooperação entre as partes mediante ampla utilização de bens ociosos. Todavia, tal conceito é também apropriado pelo capitalismo, o que dá origem a um novo modelo econômico por meio do qual o trabalhador disponibiliza sua força de trabalho em plataforma digital, o que enseja uma “nova fronteira para a flexibilização do direito do trabalho” (BOLOGNA, 2017).

3.1 Trabalhadores de aplicativos

As alterações tecnológicas típicas da Quarta Revolução Industrial estão transformando progressivamente os modelos de administração, organização e de liderança da empresa, uma vez que também estão sendo modificadas as formas de produção de bens e entrega de serviços ao consumidor. Nesse cenário, ganha espaço a chamada “economia compartilhada”, ou “economia *on-demand*”, em que se verifica a existência de alto grau de informação sobre o comportamento, tendências e necessidades dos usuários ou clientes, que devem ser atendidos de imediato, fazendo-se uso de bens considerados ociosos (OLIVEIRA NETO, 2018, p. 33). Surgem também novas formas de prestação do trabalho, mais “colaborativo” e menos confinado a grandes empresas hierarquicamente estruturadas, sendo às vezes prestado à distância em regime de teletrabalho por empregados subordinados, ou,

então, realizados por meio de plataformas digitais em regime de *crowdsourcing*, ou trabalho de multidão (ZIPPERER, 2019, p. 87).

O trabalho prestado via aplicativos é bastante heterogêneo e ocorre por meio da delegação de um trabalho tradicionalmente realizado por um único empregado para um grupo indefinido de pessoas (multidão), sob a forma de uma chamada aberta (HOWE, 2016). Trata-se, assim, do trabalho das massas digitais, ou seja, da multidão produtora que se encontra cadastrada nas mais diversas plataformas digitais de intermediação de trabalho humano. O modelo de trabalho *crowdsourcing* tende a seguir uma estrutura tripartite composta por: “solicitantes”, ou “requerentes”, que solicitam a realização de uma tarefa; “trabalhadores”, que executam as tarefas solicitadas e são recompensados financeiramente por isso; “provedores das plataformas digitais”, ou seja, ambientes em que solicitantes postam tarefas a serem cumpridas e trabalhadores as aceitam (SIGNES, 2017, p. 8).

O trabalho por meio de plataformas digitais pode ser dividido em *crowdsourcing on-line* e *crowdsourcing off-line*. O trabalho *crowdsourcing on-line* é completamente realizado em ambiente virtual e mediante contratos digitais: não há necessidade de trabalhador e solicitante encontrarem-se pessoalmente, já que a tarefa é disponibilizada na plataforma e aceita pelo trabalhador, que deve realizá-la de acordo com moldes e prazos preestabelecidos. Como não há necessidade de deslocamento do trabalhador, a tarefa pode ser desempenhada de qualquer lugar, bastando o acesso à internet. Destarte, há significativos aumento de concorrência e redução de valores cobrados, além de dificuldade de aplicação de controles legais ante a deslocação geográfica. Exemplo de prestação de trabalho nessa modalidade é a plataforma *Amazon Mechanical Turk*.

A seu turno, o trabalho *crowdsourcing off-line* demanda implementação física do trabalho, ou seja, apesar de a intermediação ocorrer de forma digital, é preciso que o trabalhador compareça em determinado local para prestação de serviços. Trata-se de hipótese em que a intermediação de trabalho é virtual, porém o

trabalho em si é presencial, devendo ser realizado pessoalmente no local de execução. Há, assim, redução de concorrência, que deixa de ser global para ser regional, o que facilita a aplicação de controles legais pertinentes ao local de prestação de serviços. Citem-se como exemplos os aplicativos de transporte e de entrega, tais como Uber, *iFood*, dentre outros.

Efetivamente, as plataformas digitais de intermediação de trabalho possuem o condão de reduzir o custo de períodos improdutivos e, ao mesmo tempo, de manter o total controle sobre o processo de produção, cujo objetivo é preservar padrões de qualidade de serviço, mantendo os custos no mínimo possível. Para tanto, as plataformas digitais buscam a realização de duas condições: inicialmente, é preciso que a multidão de trabalhadores seja grande o bastante para sempre haver pessoas disponíveis à prestação de serviços quando solicitadas e também para que seja mantida uma concorrência satisfatória, a fim de manter os preços baixos; ademais, é preciso substituir os sistemas de comando e controle tradicionais das relações de emprego por mecanismos de “reputação digital”, utilizados para selecionar profissionais e garantir controle de desempenho eficiente na prestação de serviços (ZIPPERER, 2019, p. 60).

Em decorrência da infinidade de realidades abrangidas pelo trabalho intermediado por plataformas digitais, nem sempre é possível identificar a existência de todos os requisitos típicos do vínculo de emprego, tanto no que tange à relação mantida entre trabalhador e solicitante de serviços quanto na relação existente entre trabalhador e plataforma digital responsável pela intermediação do trabalho. Por outro lado, e para além do debate acerca da presença da subordinação nessas relações, é possível identificar – especialmente nas hipóteses de trabalho *crowdsourcing off-line* – a presença de alguns elementos típicos do vínculo empregatício, tais como a onerosidade, a não eventualidade e a pessoalidade.

A presença desses requisitos do vínculo de emprego nas modalidades de trabalho intermediadas por plataformas digitais torna

necessário repensar a proteção jurídica destinada a esses trabalhadores, em especial diante da **dependência** desses em relação ao trabalho, quaisquer que sejam sua natureza ou intensidade. De fato, a presença de pessoalidade e onerosidade nessa dinâmica de prestação de serviços faz com que o trabalhador seja exposto a situações de vulnerabilidade. Isso porque a prestação de trabalho de forma pessoal deixa em evidência riscos e fragilidades do trabalhador, que depende diretamente do trabalho para obter seu sustento, tal qual o empregado típico.

3.2 Dependência técnica

Ainda que os trabalhadores intermediados por plataformas digitais não possam, muitas vezes, ser enquadrados como empregados subordinados típicos, conforme previsto nos arts. 2º e 3º da CLT (BRASIL, 1943), é certo que tampouco se confundem com trabalhadores autônomos, os quais são autossuficientes por trabalharem por conta própria. A existência de pessoalidade e onerosidade na prestação de serviços *crowdsourcing* acarreta grande vulnerabilidade desses trabalhadores, dependentes que são da plataforma digital para obter seu sustento.

Nesse ponto, é necessário rememorar que a doutrina trabalhista clássica considera a hipossuficiência do trabalhador um dos fundamentos protetivos basilares. Ademais, é certo que essa hipossuficiência se fundamenta na desigualdade existente entre os sujeitos da relação de emprego, intrinsecamente relacionada à desigualdade econômica entre trabalhador e empregador (CESARINO JÚNIOR, 1980, p. 44-45). Referida desigualdade, inerente à relação de emprego, é responsável pela consolidação da noção de hipossuficiência do trabalhador, a qual se reflete no conceito de dependência. Esta última, por sua vez, frequentemente tida em seu aspecto hierárquico, transmuda-se na ideia de subordinação, que caracteriza e distingue a relação de emprego das demais formas de prestação de trabalho.

Já a vulnerabilidade pode ser conceituada como um estado da pessoa inerente de risco ou um sinal de confrontação excessiva

de interesses, tratando-se de situação permanente ou provisória, pessoal ou coletiva e que fragiliza e enfraquece o indivíduo, desequilibrando a relação (MARQUES; BENJAMIN; MIRAGEM, 2010, p. 197). Assim sendo, é possível identificar, tanto nas relações de emprego típicas quanto nas relações de trabalho intermediadas por plataformas digitais, a existência de grande vulnerabilidade do trabalhador, sendo identificável um amplo conjunto de desigualdades que se manifestam no plano negocial, técnico, econômico e social, havendo também assimetrias no plano informativo ou informacional (APOSTOLIDES, 2008, p. 289-293).

Dentre todos esses aspectos relacionados às desigualdades nas relações de trabalho, cumpre dar especial destaque à dependência técnica do trabalhador de aplicativos em relação à plataforma digital que promove a intermediação de serviços. A dependência técnica seria, segundo Murilo Carvalho Sampaio Oliveira (2017), aquela que surge em razão da direção e da orientação técnica do empregado, situação oriunda do domínio que o empregador possui do processo produtivo e sua funcionalidade. O empregador, então, é aquele que dirigiria tecnicamente a prestação de serviços, já que o obreiro somente ofereceria sua força de trabalho, a qual deveria ser direcionada pela outra parte da relação. Esse critério foi útil para estabelecer a distinção entre o incipiente contrato de trabalho e o contrato de empreitada. Tratar-se-ia de contrato de trabalho sempre que, no exercício constante de atividade industrial, uma pessoa se valesse do trabalho de um operário, dirigindo e orientando o trabalho dele. O empregador seria esse que dirige tecnicamente, e o empregado seria o operário orientado (CATHARINO, 1982, p. 198-199).

Carmen Camino (2004, p. 90) aponta que a ideia de que o empregado estava sob dependência técnica do empregador é do começo do século passado. Nessa época, as relações de trabalho ocorriam majoritariamente na indústria. Esse ambiente laboral era marcado pela necessidade de o empregador manter uma estrutura física que dava oportunidade para a inserção da força de trabalho do empregado e o aprendizado do ofício. Por essa razão, afirmava-se a dependência técnica do empregado.

Luiz de Pinho Pedreira da Silva (1997, p. 22-24), quando busca a razão para que o Direito proteja os fracos, diz que o motivo dessa proteção radica na inferioridade de um dos contratantes em face do outro. A superioridade dessa contraparte permite a imposição unilateral das cláusulas contratuais, sendo impossível para aquele discutir: pode somente aceitá-las ou recusá-las em bloco. Nessa análise, é trazida à baila a ideia de Gérard Couturier, que analisa três espécies de inferioridade.

A primeira delas consiste na inferioridade-constrangimento, que afeta o contratante fraco na sua liberdade, impedindo-o de negociar seus interesses da melhor maneira (SILVA, 1997, p. 22-23). Outra dessas espécies consiste na chamada inferioridade-vulnerabilidade, que se baseia na ideia de que o empregado é um contratante vulnerável – essa posição decorre da possibilidade de implicação de sua própria pessoa estar incursa na execução do contrato. O contrato de trabalho incide em particular sobre a atividade física e, portanto, de alguma maneira, sobre o corpo do empregado; dessa implicação, por exemplo, surgem as exigências das normas de segurança para proteger a integridade daquele que trabalha. Outra razão dessa vulnerabilidade é justamente a subordinação em que o empregado se encontra por força do contrato, perfilada com certas obrigações contratuais. Por força disso, todas as precauções devem ser tomadas para que haja limitação a essa subordinação, a qual deve atender exclusivamente à prestação do trabalho e, mesmo assim, sem deixar de lado o respeito à pessoa e à sua dignidade (SILVA, 1997, p. 24).

À última é dado o nome de inferioridade-ignorância: ocorre quando um dos contratantes é profissional e o outro é leigo, desprovido das informações jurídicas e gerais de importância para que possua conhecimento de causa. Esse é necessário para que a concordância seja plena por parte do sujeito em posição de vulnerabilidade, justificando-se, portanto, a necessidade de desenvolvimento de obrigações de informação e de um formalismo informativo, tanto no que diz respeito às regras aplicáveis nos contratos comuns como nos atípicos. Essa fraqueza pode, ainda,

ser inerente ou relativa: a inerente ocorre em razão do estágio de desenvolvimento mental do contratante ou de seu conhecimento limitado, que não é suficiente para emitir um juízo esclarecido sobre a importância dos compromissos estabelecidos; a relativa é a simples ignorância do regramento aplicável a seu contrato (SILVA, 1997, p. 23).

Esse conceito de inferioridade-ignorância expressa a substância da dependência técnica: o empregador é o profissional no processo produtivo, e o trabalhador, o leigo. Nesse sentido, portanto, o empregado seria tecnicamente dependente: desconhece a produção (dentro da qual está inserido seu contrato de trabalho) e o regramento aplicável a ela e a seu contrato (OLIVEIRA, 2017).

No entanto, Catharino (1982, p. 199) destaca que, à época em que, editado seu “Compêndio de Direito do Trabalho” (ainda mais hoje em dia), imperavam a divisão do trabalho e sua especialização, principalmente no ambiente de empresas médias e grandes. Isso, portanto, dificulta sustentar que o comando técnico seria o elemento qualificador da relação de emprego, justamente porque ele não é mais tão presente. Além dos casos em que o empregador não comanda tecnicamente a prestação de serviços (seja porque não quer, seja porque não pode), há situações em que o empregado especialista comanda a produção. O mesmo pode não ocorrer com as pequenas empresas, como o caso de uma oficina, ou de empregadores pessoas naturais. Nesses casos, a direção técnica, com mais frequência, é exercida pelos proprietários, até mesmo porque quem comanda o trabalho também o executa ou já executou e ainda sabe fazê-lo, podendo orientar, de forma técnica, seus empregados. Há uma interpessoalidade que favorece a dependência técnica do empregado (CATHARINO, 1982, p. 200).

O critério da dependência técnica sucumbiu à crítica, conforme evoluíram as relações de trabalho. Atualmente, é comum que se atribua o comando da empresa ao empregado. Nessa situação, o empregador fica na dependência técnica do empregado. Como dito, principalmente nas empresas médias e grandes, divisão e

supervisão do trabalho são feitas por empregados que possuem formação profissional qualificada e são verdadeiros representantes do empregador (CAMINO, 2004, p. 190-191). Por essas razões, não é aceitável designar a dependência puramente como dependência técnica, pois esse adjetivo não compreende todos os elementos que caracterizam a relação entre empregado e empregador. Pode ocorrer de a dependência técnica nem sequer existir ou praticamente ser nula, enquanto, como se verá adiante, a dependência jurídico-pessoal (dever de acatar ordens do empregador referentes ao contrato) é tida pelos teóricos juslaborais como algo que nunca pode faltar (KROTOSCHIN, 1968, p. 36).

Catharino (1982, p. 200) diz que o critério é ajurídico ou neutro, sendo insuficiente ou impreciso. Falta-lhe validade universal e, portanto, não é um elemento característico do contrato de emprego. A ausência de amplitude se acentua face à chamada “revolução dos gerentes”, que Catharino entendia estar em curso: grandes empresas, preocupadas com o máximo de eficiência e o avanço tecnológico, investem pesadamente em pesquisa, concedendo alto grau de autonomia a pesquisadores. Ainda, aqueles que controlam as grandes empresas preferem não as dirigir, entregando essa tarefa de controle técnico a técnicos capazes, especialistas em Administração, Economia, Psicologia, Direito, dentre outras especialidades, todos altos empregados e subordinados em baixo grau.

O critério é útil como indicativo do estado subordinado do empregado. A existência de uma dependência técnica pode indicar que há subordinação, contudo sua ausência não demonstra ausência de subordinação. Não se trata de um critério universal; por essa razão, a doutrina não lhe concede caráter científico e lhe toma por insuficiente (CAMINO, 2004, p. 191).

A dependência técnica perde o debate doutrinário para a subordinação. No entanto, como se viu no que diz respeito à subordinação, também se trata de um critério imperfeito: foi utilizado com a promessa de trazer abstração, certeza e objetividade, mas

essas características não estão presentes no instituto. Além do mais, sua utilização exclui outros empregados também assalariados e em posição de vulnerabilidade, posto que dependentes do trabalho.

Além disso, é inegável a relação estreita entre a dependência técnica, ainda que não considerada doutrina majoritária, um requisito da relação de emprego, e a vulnerabilidade do sujeito tecnicamente dependente na relação. Dorneles entende em sentido semelhante ao de Camino, mencionado no parágrafo anterior, quando aponta que a vulnerabilidade técnica não deve ser entendida apenas como o maior ou menor conhecimento técnico-profissional do trabalhador sobre tarefas que deve desenvolver. Além desse sentido, a vulnerabilidade técnica deve ser entendida como limitação à execução do labor, aproximando-se, inclusive, de uma vulnerabilidade hierárquica: o empregador deve gerir seu empreendimento e, por isso, deve organizá-lo, ao passo que os empregados devem submeter-se executando o determinado pelo patrão. Essa necessidade de que o empregado obedeça às ordens se dá porque o empregador ou seu preposto devem coordenar os trabalhos individuais visando a um resultado que nasce da soma ordenada dos trabalhos individuais. O trabalhador deve fazer o que for útil ao empreendimento, e quem determina isso é justamente o empregador – essa situação impõe uma desigualdade técnica à relação de emprego, pois o empregado está limitado às ordens do empregador, e, mesmo quando há maior autonomia, isso só ocorre por técnica de gestão empresarial. Há, portanto, uma situação de desigualdade – ou vulnerabilidade – técnica (DORNELES, 2013, p. 87-88).

Não havendo superioridade teórica da subordinação ante a dependência técnica, não há razão para que se prefira a primeira em detrimento da segunda, a qual está presente em relações de trabalho de trabalhadores de aplicativo.

De fato, esses trabalhadores de aplicativos estão submetidos à massiva utilização de tecnologia como meio de produção, sendo

certo que as plataformas de intermediação de serviços se utilizam de estrutura de rede e ferramentas tecnológicas de base altamente complexas. Efetivamente, tais plataformas operam por meio de algoritmos complexos e sigilosos que demandam servidores de alto padrão, computação em nuvem, gerenciadores de banco de dados e segurança digital, compondo um mercado cada vez mais valioso e concentrado (VASCONCELOS; VALENTINI; NUNES, 2021, p. 421). Há, assim, o deslocamento do poder econômico dos produtores aos intermediários, ou seja, os detentores dos meios de produção deixam de ser os industriários típicos da Revolução Industrial e passam a possuir conhecimento tecnológico e de dados (DOWBOR, 2017, p. 110).

Nesse prisma, verifica-se que os trabalhadores de aplicativos, alheios às ferramentas tecnológicas, encontram-se em posição de grande vulnerabilidade técnica ante as plataformas de intermediação de trabalho. Dado o desconhecimento a respeito do funcionamento e dos critérios pertinentes aos algoritmos em que se baseia a prestação de trabalho, ficam os obreiros à mercê dos desígnios da plataforma digital, acatando a seus comandos e direcionamentos sem que, contudo, possuam condições de conhecer a produção e os critérios a ela aplicáveis. Ademais, acha-se presente a limitação do labor, na medida em que há direcionamento de seu trabalho via aplicativo, cujo funcionamento sequer se conhece na plenitude. Disso tudo, denota-se a necessidade de proteção a esses trabalhadores, vulneráveis e dependentes que são.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Direito do Trabalho clássico consagrou a subordinação como critério fundamental que separa o direito protegido e o direito não protegido: optou por proteger aquele que desenvolve suas atividades recebendo ordem de outros. Esse critério foi tomado seja porque abrangia a maioria das relações de trabalho, seja porque consistiria em critério científico que abrangeria todas as relações de trabalho que devessem ser protegidas.

Contudo, como se viu, a subordinação deixa de lado muitos trabalhadores vulneráveis, além de não ser critério absolutamente preciso como a doutrina pretendia que fosse. Portanto, é possível que se tomem outros critérios trabalhados pela doutrina para que a proteção trabalhista seja estendida a quem efetivamente dela necessita.

Os trabalhadores por aplicativos, em razão da intermediação desses, são tecnicamente dependentes, seja porque desconhecem o funcionamento da tecnologia que orienta sua prestação de serviço, seja porque têm sua liberdade de trabalho limitada por ela. O empregado é direcionado em seu trabalho pelo algoritmo do aplicativo que intermedia a relação de trabalho, ao passo que o trabalhador apenas fornece sua força de trabalho.

Conforme visto, o critério da dependência técnica serviu para separar o contrato de empreitada do contrato de emprego. Sua aceitação era mais presente quando a prestação de trabalho era majoritariamente industrial, deixando de ser um critério aceito com a evolução da disciplina juslaboral. Entretanto, o critério ainda se mostra útil para proteger empregados vulneráveis separando-os dos trabalhadores que efetivamente laboram de maneira independente e são autossuficientes, com sua autonomia da vontade preservada na relação de trabalho.

Identificada a dependência técnica causadora de uma vulnerabilidade também técnica, essa pode ser considerada um critério capaz de distinguir o trabalho que merece proteção daquele em que não é necessária.

REFERÊNCIAS

APOSTOLIDES, Sara Costa. **Do dever pré-contratual de informação e da sua aplicabilidade na formação do contrato de trabalho**. Coimbra: Almedina, 2008.

BARASSI, Ludovico. **Tratado de derecho del trabalho**. Buenos Aires: Editorial Alfa, 1953.

BOLOGNA, Sergio. Trabalho autonomo e capitalismo dele piattaforme. **Sinistrainrete**, 31 out. 2017. Disponível em: <https://www.sinistrainrete.info/lavoro-e-sindacato/10855-sergio-bologna-lavoro-autonomo-e-capitalismo-delle-piattaforme.html>. Acesso em: 23 out. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República [2022]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 12 dez. 2022.

CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 6. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2002.

CATHARINO, José Martins. **Compêndio de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1982.

CESARINO JÚNIOR, Antônio Ferreira. **Direito Social**. São Paulo: LTr, 1980.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Direito do trabalho 4.0: controle e alienalidade como operadores conceituais para a identificação da relação de emprego no contexto dos aplicativos de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, n. 22, p. 36-51, 2019.

COSENTINO FILHO, Carlo Benito. Neotaylorismo digital e a economia do (des)compartilhamento. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020. p. 417-429.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DORNELES, Leandro do Amaral D. Hipossuficiência e vulnerabilidade na teoria geral do direito do trabalho contemporâneo. *In*: DORNELES, Leandro do Amaral D.; Oliveira, Cinthia Machado de (org.). **Temas de direito e processo do trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013.

DORNELES, Leandro do Amaral D. Teoria geral clássica do direito do trabalho e sociedade pós-industrial: faces de uma crise e perspectivas para a superação. *In*: FINCATO, Denise Pires; VIDALETTI, Leiliane Piovesani (org.). **Novas tecnologias, processo e relações de trabalho III**. Porto Alegre: Magister, 2019.

DOWBOR, Ladislau. **A era do capitalismo improdutivo. A nova arquitetura do poder**: dominação financeira, sequestro da democracia e destruição do planeta. São Paulo: Outras Palavras e Autonomia Literária, 2017.

FALCÃO, Thiago; MARQUES, Daniel; MUSSA, Ivan. #BOYCOTTBLIZZARD: capitalismo de plataforma e a colonização do jogo. **Revista Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 2, p. 59-78, ago./nov. 2020.

HOWE, Jeff. Crowdsourcing: a definition. **Crowdsourcing**, jun. 2016. Disponível em: https://crowdsourcing.typepad.com/cs/2006/06/crowdsourcing_a.html. Acesso em: 23 out. 2021.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Instituciones de derecho del trabajo**. 2. ed. Buenos Aires: Depalma, 1968.

LE MOS, Matheus Gallarreta Zubiaurre. A abrangência da relação de emprego e as cláusulas gerais: trabalho decente e protegido para além do trabalho subordinado. **Revista da Escola Judicial do TRT4**, v. 3, n. 6, 2021. Disponível em: <https://rejtrt4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/154>. Acesso em: 5 jun. 2022.

MACHADO, Sidnei. **A noção de subordinação jurídica**: uma perspectiva reconstrutiva. São Paulo: Ltr, 2009.

MANYIKA, James; CHUI, Michael; BUGHIN, Jacques; DOBBS, Richard; BISSON, Peter; MARRS, Alex. **Disruptives technologies**: advances that will transform life, business and the global economy. Washington: McKinsey Global Institute, 2013.

MARQUES, Cláudia Lima; BENJAMIN, Antônio Herman V.; MIRAGEM, Bruno. **Comentários ao código de defesa do consumidor**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010.

MARTINS-COSTA, Judith. **A boa-fé no direito privado**: critérios para a sua aplicação. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **A (re)significação do critério da dependência econômica**: uma compreensão interdisciplinar do assalariamento em crítica à dogmática trabalhista. 2011. 264 f. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2011. Disponível em: <https://www.acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/26169/Murilo%20S.Oliveira.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 23 out. 2021.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. A subordinação jurídica no Direito do Trabalho. **Enciclopédia jurídica da PUC-SP**, São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/374/edicao-1/a-subordinacao-juridica-no-direito-do-trabalho> Acesso em: 11 out. 2021.

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual**: causas, efeitos e conformação. São Paulo: LTr, 2018.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009.

ROMITA, Arion Sayão. Conceito objetivo de subordinação. **Arquivos do Ministério da Justiça**, Rio de Janeiro, v. 35, n. 148, p. 75-87, out./dez. 1978.

SIGNES, Adrian Todolí. The end of the subordinate worker: collaborative economy, on-demand economy, gig economy and the crowdworkers' need for protection. **International Journal of Comparative Labor Law and Industrial Relations**, v. 33, n. 2, p. 8, 14 jan. 2017. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2899383. Acesso em: 23 out. 2021.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Direito do trabalho: principiologia**. São Paulo: LTr, 1997.

SUPIOT, Alain. Introductory remarks: between market and regulation: new social regulations for life long security? *In*: AUER, Peter; GAZIER, Bernard (ed.). **The future of work, employment and social protection**. Geneva: International Institute for Labour Studies (ILO), 2002. p. 149-151.

VASCONCELOS, Antônio Gomes de; VALENTINI, Rômulo Soares; NUNES, Talita Camila Gonçalves. Determinismo tecnológico e desenvolvimento humano – entre a disrupção e a “destruição criativa”: a caminho do desemprego irreversível? *In*: TUPINAMBÁ, Carolina (coord.). **As novas relações trabalhistas e o futuro do direito do trabalho: as novidades provenientes dos avanços tecnológicos**. Belo Horizonte: Fórum, 2021.

VILHENA, Paulo E. R. de. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005.

ZIPPERER, André Gonçalves. **A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI**. São Paulo: LTr, 2019.

BIBLIOGRAFIA

CANARIS, Claus-Wilhelm. **Direitos fundamentais e direito privado**. Coimbra: Edições Almedina, 2009.

TEPEDINO, Gustavo. **Fundamentos do direito civil: teoria geral do direito civil**. Rio de Janeiro: Forense, 2020.