



ANA PAULA MORAES ANDRADE LIMA

**A (IM) POSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO
PARA MOTORISTAS DE APLICATIVOS**

JI-PARANÁ
2020

ANA PAULA MORAES ANDRADE LIMA

**A (IM) POSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO
PARA MOTORISTAS DE APLICATIVOS**

Artigo apresentado no Curso de Graduação, em Direito do Centro Universitário São Lucas 2020, como requisito parcial para obtenção do título de bacharela em Direito.

Orientadora: Prof.^a Esp. Marlete Maria da Cruz Correa da Silva

JI-PARANÁ
2020

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Gerada automaticamente mediante informações fornecidas pelo(a) autor(a)

L732i Lima, Ana Paula Moraes Andrade.

A impossibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício para motoristas de aplicativos. / Ana Paula Moraes Andrade Lima. -- Ji-Paraná, RO, 2020.
33, p.

Orientador(a): Marlete Maria da Cruz Correa da Silva.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) -
Centro Universitário São Lucas

1. Conflito trabalhista. 2. Relações de trabalho. 3. Transporte de passageiros. I. Silva, Marlete Maria da Cruz Corrêa da.
II. Título.

CDU 349.2

ANA PAULA MORAES ANDRADE LIMA

**A (IM) POSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO
PARA MOTORISTAS DE APLICATIVOS**

Artigo apresentado à Banca Examinadora do Centro Universitário São Lucas, como requisito de aprovação para obtenção do Título de Bacharela em Direito.

Orientadora Prof.^a Esp. Marlete Maria da Cruz Correa da Silva

Ji-Paraná, ____ de _____ de 2020.

Avaliação/Nota:

BANCA EXAMINADORA

Resultado: _____

Titulação e Nome

Centro Universitário São Lucas

Titulação e Nome

Centro Universitário São Lucas

Titulação e Nome

Centro Universitário São Lucas

A (IM) POSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO PARA MOTORISTAS DE APLICATIVOS¹

Ana Paula Moraes Andrade Lima²

RESUMO: Com a finalidade de compreender acerca do posicionamento e entendimento adotado pelo judiciário por meio de recentes decisões judiciais frente ao conflito no âmbito social e trabalhista entre as empresas de plataformas digitais e os motoristas de aplicativos, surgiu a preocupação na análise a respeito da (im) possibilidade dos motoristas de aplicativos de transporte particular de passageiros terem reconhecida perante a Justiça do Trabalho a relação empregatícia. Para tanto, busca-se demonstrar os aspectos e requisitos fundamentais exigidos pela CLT para que determinada atividade profissional tenha reconhecimento de vínculo empregatício. À vista disso, pesquisa-se também propondo-se instigar a compreensão sobre a intensa busca social por transformações no tocante a forte atuação dos conceitos impostos pela era digital, bem como os reflexos advindos. Nesse sentido, torna-se necessário ponderar sobre surgimento de novas relações de trabalho em face do entendimento e fundamentos das decisões do judiciário, assim como discutir sobre o instituto jurídico da flexibilização das normas trabalhistas diante da necessidade de dinamização de atividades empregatícias nos últimos anos. Realiza-se, então, uma pesquisa básica-bibliográfica, utilizando-se de um método lógico-dedutivo. Como resultado, verifica-se que embora não seja unânime o entendimento do judiciário quanto ao reconhecimento de vínculo empregatício, as decisões recentes revelam que a ausência do preenchimento dos requisitos previstos na CLT constitui óbice para o reconhecimento da relação empregatícia, considerando, os motoristas de aplicativos como autônomos. De outro lado, há quem pense na flexibilização da norma a fim de que a proteção estatal aos trabalhadores seja ampliada.

Palavras-chave: Plataformas. Digitais. CLT. Requisitos. Flexibilização.

THE (IM) POSSIBILITY OF RECOGNITION OF EMPLOYMENT LINKS FOR APPLICATION DRIVERS

ABSTRACT: With the purpose to comprehend the positioning and understanding adopted by the judiciary through recent judicial decisions before the social and labor conflict between digital platforms companies and the application drivers, a concern of an analysis about the (im) possibility of recognition of employment relation to private passenger transportation applications' drivers by the Labor Justice emerged. To do so, it seeks to demonstrate the fundamental aspects and requisites demanded by the CLT so that certain professional activity can obtain recognition of employment link. Therefore, it is also instigated about the comprehension about the intense social search to transformations on the strong actuation of the concepts imposed by the digital era, as well as the reflexes derived from it. In this regard, it is necessary to consider the emergence of new employment relations given the knowledge and fundamentals of judiciary decisions, as well as discuss about the juridical institution of the flexibilization of the labor regulations before the need of stimulating employment activities in recent years. It is carried a basic-bibliographic research, utilizing a logic-deductive method. As a result, it is verified that even though the judiciary understanding is not unison

¹ Artigo apresentado no curso de graduação em Direito do Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná 2020 como pré-requisito para conclusão do curso, sob orientação da professora Esp. Marlete Maria da Cruz Correa da Silva. E-mail: marletemcruz@hotmail.com.

² Ana Paula Moraes Andrade Lima, graduanda em Direito do Centro Universitário São Lucas, 2020. E-mail: anapaula.moraesandrade@gmail.com.

about the recognition of the employment link, the recent decisions reveal that the absence of the fulfillment of the requisites foreseen by the CLT form an obstacle to the recognition of the employment link, considering the application drivers as self-employed workers. On the other hand, there are people who think about the flexibilization of the labor regulations so that the state protection to the workers is expanded.

Keywords: Platforms. Digital. CLT. Requisites. Flexibilization.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo tem como finalidade tratar a respeito da (im) possibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício para a categoria de motoristas de aplicativos de transporte particular de passageiro. Com a qual requer análise tanto do aspecto social quanto da perspectiva jurídica, bem como a compreensão das relações interpessoais, sua evolução e o papel do judiciário para resolução das lides advindas das constantes transformações sociais.

Para tanto é preciso também verificar detidamente os requisitos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho e a possibilidade de flexibilização frente à sociedade hodierna.

O principal objetivo pelo qual se propunha o presente artigo está fundado na necessidade de compreender e analisar no prisma social e jurídico aplicadas às transformações e ao surgimento de diferentes relações de trabalho diante dos entendimentos e fundamentos das decisões do judiciário.

A pesquisa tem relevância ao conferir discussão jurídica atual mediante as controvérsias acerca da temática. Ocorre que embora essa discussão aponte que a CLT seja aparentemente inflexível quanto à possibilidade de fazer uma análise extensiva do art. 3º de maneira a abarcar algumas novas categorias de atividades laborativas surgidas recentemente, alguns doutrinadores já analisam a possibilidade de flexibilização das normas em face da constante modernização da sociedade como solução para tal.

Nessa perspectiva, pretende-se com essa pesquisa abordar acerca da (im) possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício para motoristas de aplicativos, sendo de extrema importância diante do cenário brasileiro atual, uma vez que no Brasil há uma crescente demanda de atividades informais atreladas com a tecnologia. Essa realidade decorre de diversos fatores: transformação constante das

relações interpessoais frente a tecnologia; dificuldade econômica do país e instabilidade financeira causando maior índice de desemprego, entre outros.

Nesse contexto, há duas perspectivas importantes de serem analisadas: o progresso tecnológico no aspecto de propiciar maior qualidade de vida de acordo com o esperado por uma sociedade moderna e os problemas decorrentes dessas transformações como a desigualdade social e redução de direitos essenciais.

Baseada na problemática apontada surge diversos conflitos atuais ainda não previstos no ordenamento jurídico implicando na necessidade de posicionamento do judiciário, tendo em vista a iminente possibilidade de transformação da sociedade líquida não acompanhada com a mesma velocidade pelas normas jurídicas.

À vista disto, insta mencionar a importância de mostrar as vertentes sociais discutidas hodiernamente na sociedade e no judiciário, visando garantir ampla compreensão a respeito das relações humanas, principalmente a de trabalho.

Outrossim, importa verificar o entendimento atual adotado pelos magistrados por meio das decisões judiciais acerca do conflito gerado pela (im) possibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício entre motoristas de aplicativos e as plataformas digitais.

Ademais, verificar a possibilidade de minimização de desigualdades, tendo em vista os princípios constitucionais que regem a seara trabalhista de modo que o judiciário decida razoavelmente e alicerçado no princípio da proteção, do equilíbrio, da primazia da realidade e da boa-fé que por sua vez, pressupõe toda e qualquer relação humana saudável.

Em relação à metodologia utilizada, trata-se de uma pesquisa básica, bibliográfica, com condão interpretativo voltado ao exame lógico da normatização jurídica vigente envolvendo o reconhecimento de vínculo empregatício para novas categorias surgidas, como a de motoristas de aplicativos.

Quanto ao método, empregou-se o lógico-dedutivo, pois, com base na Constituição Federal, na Consolidação das Leis do Trabalho, nos Princípios, buscou-se compreender as implicações jurídicas da (im) possibilidade de reconhecimento da relação empregatícia no caso dos motoristas de aplicativos, bem como as discussões jurídicas que pairam sobre a temática e as propostas de flexibilização das normas jurídicas vigentes.

Posto isto, verificou-se ao longo do trabalho que a mera flexibilização das normas não constitui medida eficaz para resolução do conflito apresentado, podendo

causar, sobretudo, a relativização das normas trabalhistas, fato que pode permitir consequentemente a relativização os direitos essenciais arduamente conquistados pela classe trabalhadora, de modo a proporcionar o desequilíbrio entre a relação empregatícia.

2 EVOLUÇÃO DAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS NA PERSPECTIVA DO SURGIMENTO DAS RELAÇÕES EMPREGO

No tocante a evolução das relações interpessoais na perspectiva do surgimento das relações de emprego, faz-se necessário preliminarmente fazer uma análise extensiva a respeito do comportamento social ao longo dos anos a fim de compreender que até mesmo o trabalho, ou seja, as relações de trabalho sofreram inúmeras transformações para se demonstrar da maneira em que se conhece hoje.

Nesse sentido, desde tempos remotos, as relações interpessoais no que se refere ao trabalho se demonstraram principal fator de modificações sociais, tendo em vista que o ser humano atrelou a importância do trabalho com a necessidade de sobrevivência devido a concorrência e competitividade em espaço no convívio social.

Embora, o trabalho ainda que primitivo tenha sua origem concomitantemente a existência humana, ou seja, tão antigo quanto o ser humano, revelou-se fundamental para o fortalecimento das relações interpessoais da sociedade antiga.

As relações humanas ao longo do tempo sofreram evidentes mudanças em razão da necessidade de adquirir mecanismos de sobrevivência, uma vez que os indivíduos desempenhavam determinadas atividades para suprir suas necessidades básicas e, assim, foram surgindo as relações de trabalho que por vez foram se aperfeiçoando e sofrendo mudanças consideráveis para chegar atualmente nos aspectos como é conhecida.

É sabido que a Revolução Industrial se deu no século XVIII e pode ser considerada até os dias atuais como um grande marco mundial na história da sociedade, principalmente no que tange ao aspecto dos impactos e transformações sociais causadas.

Insta destacar que antes do marco causado pela grande Revolução Industrial, houve o período do regime de escravidão pelo qual a figura humana era tida basicamente como propriedade, isto é, passível de negociação comercial.

Vale ressaltar que à medida que os “senhores” detinham posses consequentemente necessitavam de mão de obra para extrair as riquezas dessas propriedades, daí surgia o regime de escravidão, com o qual era realizado todo trabalho braçal exercido forçosamente sob condições subumanas por aqueles que não possuíam direito se quer sobre si (SOARES, 2016. Disponível em: <https://www.conteudojuridico.com.br>. Acesso em: 20 ago. 2020).

Diante desse cenário, é possível dizer que a sociedade vivenciou tempos sombrios, tendo em vista o tratamento cruel praticado na época. Em que pese os países hoje considerem o regime de escravidão contrário aos ideais e princípios morais, bem como o da dignidade da pessoa humana, esse regime foi considerado por muito tempo como a representação do trabalho.

Ao longo dos anos, a escravidão revelou-se extremamente desvalorizada no que tange a mão de obra executada pelas pessoas consideradas à margem da sociedade. Em que pese, tenha surgido em meio a evolução do trabalho, o regime de servidão.

Nessa modalidade, eram conferidas aos servos algumas mínimas vantagens, sendo que os senhores feudais cediam parte de suas terras aos servos para que estes trabalhassem e repassassem grande parte do lucro aos seus senhores. Observa-se nessa situação que, embora, os direitos dos servos fossem limitados, esse regime permite considerar os seres humanos na figura de pessoa e não mais propriedade.

Outra relevante evolução do trabalho se deu com as corporações de ofício, nessa modalidade a crescente demanda de serviços e produtos atrelados com a necessidade de mão de obra com determinados conhecimentos técnicos foram importantes aspectos para o surgimento das primeiras regulamentações acerca do trabalho, uma vez que houve a valorização ainda que mínima da mão de obra.

A evolução não parou, o surgimento da Revolução Industrial se deu devido a mecanização dos meios de produção. Ao passo que as transformações ocorriam concomitantemente advinham os problemas no âmbito social. Esse regime de trabalho caótico submetia os trabalhadores a longas jornadas de trabalho em ambientes insalubres e potencialmente perigosos causando muitas vezes mutilação aos trabalhadores.

O ritmo acelerado e desequilibrado do ponto de vista social vivenciado na época da Revolução Industrial proporcionou a indignação dos trabalhadores frente a

realidade impiedosa das relações de trabalho que fomentada pelos salários baixíssimos e péssimas condições de trabalho transformou-se em grandes e notórias reivindicações.

Destarte, essas reivindicações tomaram cada vez mais força da classe operária e sob pressões ao Estado começou-se a regular o trabalho de maneira mais eficiente até que os direitos trabalhistas começaram aparecer nas constituições dos países tendo como primeira a do México em 1917 e a do Brasil em 1934.

Quanto as relações de emprego, as corporações de ofício já demonstravam o início de vínculo empregatício. No entanto, pode-se dizer que seu surgimento se deu com a Revolução Industrial, haja vista que se iniciou de fato o reconhecimento de maneira mais evidente da espécie de vínculo entre o empregador e empregado.

As relações de emprego sofreram inúmeras transformações graças as reivindicações dos operários na época, tendo em vista as condições de trabalho, a jornada de trabalho, bem como o trabalho infantil, demonstrando-se como fatores de insatisfação que mais tarde ganharia espaço no mundo jurídico com os direitos trabalhistas garantidos em leis.

No Brasil, a evolução dos direitos trabalhistas ganhou força e notoriedade com a promulgação da Constituição Federal de 1934 sob a égide do governo de Getúlio Vargas. A Carta Magna previa a criação da Justiça do Trabalho, além da criação de leis trabalhistas instituindo salário mínimo, jornada de trabalho de oito horas diárias, indenização por dispensa sem justa causa, repouso semanal e férias remuneradas. Em que pese parecer tão óbvia essas previsões, nem sempre fora assim, haja vista que anteriormente as jornadas de trabalho eram sempre longas (SENADO FEDERAL, 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br>. Acesso em: 02 set. 2020).

Embora, a Constituição Federal de 1934 tenha sido considerada o marco inicial da luta da classe operária por garantias trabalhistas, a lei maior sofreu três emendas até que em novembro de 1937 na era conhecida historicamente por Estado Novo fora promulgada, sem nenhum tipo de consulta prévia, outra Constituição revogando a anterior. No entanto, a CF de 1937 também consagrou os direitos trabalhistas.

Já em 1946, no prisma do direito do trabalho foram estabelecidos inúmeros direitos fundamentais que por anos não foram levados em consideração, dentre eles o reconhecimento do direito de greve, repouso semanal remunerado

preferencialmente aos dias de domingo e de feriados, bem como a extensão do direito à indenização quanto a estabilidade do trabalhador rural. Insta ressaltar que nessa época foi também considerada uma importante conquista social, a integração do seguro contra acidentes de trabalho no sistema da Previdência Social (TRT-24, 2012. Disponível em: <https://trt-24.jusbrasil.com.br>. Acesso em: 23 mai. 2020).

Passados mais alguns anos, precisamente no ano de 1967, época conhecida pelo Regime Militar, foi novamente promulgada uma nova Carta Magna, dessa vez com importantes alterações na esfera trabalhista como, por exemplo, a aplicação da legislação trabalhista aos empregados temporários; a valorização do trabalho como pressuposto condicionante da dignidade humana; além da proibição da greve nos serviços públicos e atividades essenciais e direito à participação nos lucros das empresas (TRT-24, 2012. Disponível em: <https://trt-24.jusbrasil.com.br>. Acesso em: 23 mai. 2020).

Outras mudanças socialmente relevantes que se pode apontar foi o fator de limitação da idade mínima para o trabalho do menor, em 12 anos de idade, com proibição de trabalho noturno, ainda sobre a contribuição sindical e do voto sindical obrigatório (TRT-24, 2012. Disponível em: <https://trt-24.jusbrasil.com.br>. Acesso em: 23 mai. 2020).

Após inúmeras transformações sempre no sentido da democratização e da melhoria do reconhecimento dos direitos sociais, dentre eles os direitos trabalhistas, haja vista a relevância social das relações interpessoais concretizadas pelo trabalho foi finalmente promulgada pela Assembleia Nacional Constituinte no dia 05 de Outubro de 1988, a Constituição Federal que se encontra em vigor até os dias atuais.

Considerada como Constituição Cidadã essencialmente por destacar-se pela preocupação com a proteção social, no aspecto do direito do trabalho foi demonstrada pela proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, assim como o piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho prestado, licença-maternidade sem que houvesse qualquer prejuízo do emprego e do salário, com a duração legal de 120 dias, licença-paternidade (inédita em relação às constituições anteriores), irredutibilidade salarial e limitação da jornada de trabalho para 8 horas diárias e 44 semanais (TRT-24, 2012. Disponível em: <https://trt-24.jusbrasil.com.br>. Acesso em: 23 mai. 2020).

Ainda considerando o aspecto social como relevante, a CF de 1988 destacou-se, também, pela proibição de qualquer tipo de discriminação quanto a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (TRT-24, 2012. Disponível em: <https://trt-24.jusbrasil.com.br>. Acesso em: 23 mai. 2020).

2.1 ADVENTO DA CLT

No Brasil, embora existissem leis esparsas com o intuito de ofertar o mínimo de proteção ao trabalhador ainda que assistemáticas e ineficazes, apenas em 1943 ocorreu a criação das normas regulamentadoras dos direitos trabalhistas de maneira específica, considerado um grande avanço na seara trabalhista.

O ano supramencionado refere-se ao ano em que foi aprovada e que entrou em vigor a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

O surgimento dessa regulamentação na esfera do direito trabalhista se deu pelo clamor social, por meio de protestos, haja vista que na época a sociedade no que tange a classe trabalhadora estava sofrendo com a falta de amparo estatal para com a relação de emprego que se demonstra essencial à vida, porém muitas vezes desarmoniosa.

Insta destacar que a CLT foi aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 e entrou em vigor no mês de novembro do mesmo ano. Embora tenha sofrido diversas alterações ao decorrer de décadas, fator atribuído às constantes transformações sociais, muito ainda se tem falado sobre as possíveis modificações futuras diante do processo de desenvolvimento social, por vez dinamizado.

É relevante analisar que o ordenamento jurídico brasileiro por adotar o sistema *Civil Law*, cujo fundamento precípua é a normatização dos direitos de maneira escrita, ou seja, as elaborações de leis sempre documentadas e publicadas denotam a característica dinâmica como fator essencial ao ordenamento jurídico nacional, tendo em vista que a sociedade não é estática, adquirindo ao longo do tempo conflitos de ordem social e por isso necessitam de análise do mérito pelo judiciário, ou seja, a efetiva prestação jurisdicional que está nas mãos do Estado ou até mesmo a reanálise por parte do legislador.

Ademais, conforme mencionado em linhas pretéritas, a Constituição Federal promulgada em 1988 e mantida até os dias atuais trouxe a vertente dos direitos trabalhistas de maneira mais evidente e inerente ao ideal de proteção social.

Em que pese a Consolidação das Leis do Trabalho já tenha previsto as disposições acerca dos direitos trabalhistas, a Carta Magna se demonstrou importante nas inovações significativas no âmbito do direito trabalhista em geral, uma vez que conferiu às garantias latentes previstas na CLT já existentes ao status constitucional, bem como incluiu e ampliou outros direitos.

Nesse sentido, observa-se que:

A Consolidação unificou toda a legislação trabalhista então existente no Brasil e foi um marco por inserir, de forma definitiva, os direitos trabalhistas na legislação brasileira. Seu objetivo principal é regulamentar as relações individuais e coletivas do trabalho, nela previstas. Ela surgiu como uma necessidade constitucional, após a criação da Justiça do Trabalho. (CRISÓSTOMO, 2013. Disponível em: <http://www.tst.jus.br>. Acesso em: 22 out. 2020).

A ideia inicial da criação da CLT consistia basicamente na unificação das garantias trabalhistas, o que de fato ocorreu, marcando a data da sua criação como o ponto de partida para tantas outras mudanças.

2.2 RELAÇÃO DE TRABALHO

É relevante elucidar sobre a relação de trabalho que embora apresente doutrinariamente natureza residual no que tange a relação de emprego possui amplitude conceitual que surte efeito no mundo jurídico e social.

Dessa maneira, é preciso compreender sobre a relação de trabalho que segundo Sússekind (2009) é:

A relação de trabalho corresponde ao vínculo jurídico estipulado, expressa ou tacitamente, entre um trabalhador e uma pessoa física ou jurídica, que o remunera pelos serviços prestados. Ela vincula duas pessoas, sendo que o sujeito da obrigação há de ser uma pessoa física, em relação à qual o contratante tem o direito subjetivo de exigir o trabalho ajustado. O trabalhador autônomo, ao contrário do empregado, assume o risco da atividade profissional que exerce. (Disponível em: <http://portal2.trttrio.gov.br>. Acesso em: 23 mai. 2020).

Mediante essa conceituação, fica evidente que o conceito de relação de trabalho caracteriza-se amplo, tendo em vista que abrange todo contrato que envolve atividade de trabalho, isto é, relaciona o contrato entre o trabalhador e o

tomador de serviço/contratante para realizar determinada atividade. Nesse caso, pressupõe-se que trata de trabalho não subordinado.

Existem diversos tipos de contratos de trabalho que podem caracterizar-se como relação de trabalho, dentre eles, alguns exemplos práticos de contrato de trabalho são: o autônomo, o avulso, o eventual, o de empreitada e o de estágio.

O trabalho autônomo conhecido pelo prestador de serviço, por exemplo, tem seu vínculo contratual regido pelo Código Civil, uma vez que os direitos e obrigações são advindos apenas do acordo celebrado entre as partes para realização de determinado serviço.

Outrossim, configura-se o contrato de trabalho autônomo como uma relação de trabalho cuja modalidade não encontra-se presente a característica de dependência/subordinação entre o trabalhador e o tomador de serviço tampouco a alteridade, haja vista que é o próprio prestador de serviço quem assume o risco da eventual álea que possa decorrer do negócio jurídico pactuado.

Existe também a modalidade do trabalho eventual, no qual está ausente a habitualidade/continuidade na prestação de determinada atividade.

Portanto, cabe destacar que há notória distinção entre a relação de trabalho e de emprego, sendo, a primeira, gênero e, a segunda, espécie da primeira, suas peculiaridades ficam evidente, quando se compreende sobre a relação de emprego e seus requisitos essenciais.

2.3 RELAÇÃO DE EMPREGO

A relação empregatícia é caracterizada por um contrato de trabalho subordinado, cujo reconhecimento perante a Justiça do Trabalho se dá necessariamente com o preenchimento de requisitos essenciais, elencados no artigo 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Conforme se pode desprender da base legal supramencionada, para ser considerado empregado é inerente que seja reconhecido a característica de ser pessoa física que exerce pessoalmente a atividade profissional, ou seja, apresentar personalidade. Os serviços prestados são contínuos, isto é, não pode ser eventual (OLIVEIRA, 2017. Disponível em: <https://jus.com.br>. Acesso em: 27 mar. 2020).

É necessário também que haja a subordinação entre o vínculo empregatício, ou seja, o empregado apresenta dependência em relação ao empregador por quem

é dirigido. Ademais, há a conseqüente remuneração como reconhecimento aos serviços prestados, indicando uma espécie de contrapartida, surgindo o caráter oneroso dessa relação.

Há também o requisito da alteridade, isto é, o empregado não pode assumir os riscos advindos da execução do trabalho em si, uma vez que o empregado não presta serviço por conta própria, mas por conta de outrem, nesse caso por contrato do empregador. Logo, o empregado pode participar dos efetivos lucros da empresa. No entanto, não pode participar dos prejuízos da empresa, tendo em vista que é o empregador quem assume os riscos do negócio jurídico proposto inicialmente (LOLLI, 2016. Disponível em: <https://servicos.unitoledo.br>. Acesso em: 23 mai. 2020).

A doutrina de Sérgio Pinto Martins (2019, p. 175) elenca taxativamente os requisitos para ser considerada relação empregatícia, para fins didáticos são denominados: continuidade; subordinação; onerosidade; pessoalidade e alteridade, como sendo requisitos essenciais para o reconhecimento da relação contratual de emprego.

Posto isto, verifica-se que tanto a doutrina quanto o entendimento proporcionado pela CLT possibilitam concluir que é necessário atender os requisitos considerados essenciais para que seja configurada relação empregatícia.

Nesse prisma, é possível aduzir também que caracterizado esse vínculo à luz da CLT, decorrem inúmeros direitos ao empregado partindo da premissa de que o mesmo assume o papel mais frágil da relação.

Destarte, sendo considerado o empregado, perante a Justiça do Trabalho como parte hipossuficiente do elo entre o empregado e o empregador, não apenas economicamente, mas também no sentido de apresentar certa incapacidade de representação de seus próprios direitos e interesses, bem como a insuficiência do poder de negociação.

3 NOVAS MODALIDADES DE TRABALHO FRENTE A ERA TECNOLÓGICA – SOCIEDADE 4.0/ LÍQUIDA

Conforme já elucidado, as relações interpessoais no tocante a relação de trabalho tem se demonstrado a cada década mais dinâmica. Hodiernamente, fala-se

em sociedade líquida ou até mesmo sociedade 4.0, cuja formação se dá com vínculos efêmeros e mais atrelados ao mundo virtual.

O sociólogo humanista polonês Zygmunt Bauman ficou conhecido por se referir a sociedade hodierna, como sociedade líquida, haja vista a correlação metafórica com a liquidez/fluidez com que se revelam os vínculos sociais (CUNHA, 2020. Disponível em: <https://vestibular.uol.com.br>. Acesso em: 17 jun. 2020.).

É importante ressaltar que a principal característica dessa “Sociedade líquida” está basicamente fundada na facilidade de formação dos vínculos sociais e também na destreza com que são rompidos.

Antes da abordagem acerca das novas modalidades de trabalho do século XXI, faz-se necessário compreender preliminarmente sobre a sociedade frente a era digital.

Em virtude da era tecnológica, os vínculos de relações interpessoais se formam com facilidade na medida em que também se desfazem com a mesma facilidade. Diante dessa situação, é possível perceber a liquidez das relações de uma sociedade, anteriormente considerada sólida e/ou duradoura. Daí surge, a compreensão da sociedade moderna composta por pessoas visivelmente mais inquietas perante a rapidez oferecida pelo mundo digital globalizado.

A sociedade do já, ou seja, a sociedade 4.0 vem enfrentando constante mudança em suas vidas seja no âmbito pessoal ou profissional, junto com essas mudanças, tornou-se preciso enfrentar também a aceitação do novo.

Mediante o exposto em linhas pretéritas, pode-se compreender que na sociedade moderna não há em que se falar em vínculos permanentes ou duradouros, mas sim em efemeridade/rapidez.

Logo, os reflexos chegam à esfera das relações de trabalho que tem se demonstrado a mais dinamizada, uma vez que se encontram em extinção algumas modalidades de trabalho, bem como o surgimento de novas.

3.1 MOTORISTAS DE APLICATIVOS

Hodiernamente, muito se tem falado a respeito da globalização e da inserção de tecnologias digitais na sociedade, cuja transformações sociais estão cada vez mais constantes e conseqüentemente tornando os vínculos interpessoais, principalmente o de trabalho, efêmeros.

Tal afirmação demonstra-se evidente com o surgimento de novos tipos de atividades profissionais que tendem a suprimir outras ou em alguns casos em que essa supressão de fato ocorreu. Por exemplo, se atualmente essa geração de adolescentes forem questionados a respeito da existência da profissão de datilógrafo ou da existência de empresas especializadas na locação de vídeos/filmes, conhecidas como videolocadoras, certamente não terão conhecimento.

Isso porque, com o passar dos anos a sociedade tem buscado vínculos envolvendo o mundo digital, esses vínculos se dão basicamente pela conexão de aparatos tecnológicos.

Em virtude dessa constante busca pelo atual/novo, pela facilidade/praticidade e/ou tecnológico estão surgindo inúmeras atividades profissionais com as quais a sociedade teve grande aceitação.

Insta destacar que dentro da temática em questão, a sociedade galgando maior comodidade e até mesmo segurança no tocante ao transporte individual de pessoas restou pelo surgimento dos motoristas alternativos que realizam atividade de transporte particular de passageiros conectados por meio de um aplicativo de *smartphones*.

Nesse sentido, faz-se oportuno mencionar que a inovação somente é evidenciada quando se torna possível compreender como era anteriormente realizada a mesma atividade que a proposta atualmente pela sociedade, denominada como inovadora.

Embora, não tenha desaparecido a categoria de transporte particular do *Táxi*, é importante destacar que as plataformas digitais de aplicativos oferecendo a prestação de serviço similar com a executada pelo *Táxi* há muitos anos são consideradas tecnologias disruptivas, ou seja, inovação potencialmente capaz de criar e destruir mercados (BERGAMO et al., 2016. Disponível em: <https://bmbergamo.jusbrasil.com.br>. Acesso em: 03 jun. 2020).

O serviço realizado pelo *Táxi* foi criado na Alemanha, embora tenha sido datado em 1896 e recebido essa nomenclatura como é conhecido mundialmente, é relevante ressaltar que o transporte de pessoas é atividade bem mais antiga (BERGAMO et al., 2016. Disponível em: <https://bmbergamo.jusbrasil.com.br>. Acesso em: 03 jun. 2020).

Destarte, por muitos anos o *Táxi* foi considerado o meio de transporte particular mais utilizado, porém o surgimento dos aplicativos que ofertam esse serviço demonstra a compatibilidade entre o serviço oferecido com a identidade da sociedade por vez globalizada.

Tendo em vista que o serviço oferecido pela plataforma de aplicativo digital é baseado na realização do transporte particular de pessoas por meio de uma solicitação de serviço que faz a busca pela localização da pessoa e ainda possibilita que o pagamento seja realizado digitalmente.

Em ato contínuo, é possível entender as transformações sociais provocam necessidade de adaptação de um modo geral, nesse caso, embora, haja compatibilidade entre a prestação de serviço diante da sociedade há necessidade de adaptação dessa nova modalidade de prestação de serviços frente as pessoas que adquirem esse tipo de atividade profissional, bem como os indivíduos que se adaptem essa nova modalidade de serviço no papel de consumidor.

3.1.1 Requisitos para ser motoristas de aplicativos

No tocante aos requisitos para se tornar motoristas de aplicativos são variáveis de acordo com as empresas, mas giram em torno basicamente de Carteira Nacional de Habilitação (CNH) com observação de que exerce atividade remunerada (EAR), veículo automotor com boas condições e *smartphone* compatível com o aplicativo.

Esses requisitos podem sofrer variação dependendo da empresa que disponibiliza a oportunidade de se cadastrar para realizar a atividade, assim como do objetivo da realização de determinada atividade, haja vista que cada empresa conta com uma missão, visão e valores distintos.

Nesse sentido, vale destacar que existem empresas nesse ramo com categorias de luxo ou econômica, bem como empresas especializadas na entrega de alimentos, todas com a finalidade inicial de fornecer um serviço que conecte o cliente e o produto de maneira logística, dinâmica, rápida e eficaz por meio das plataformas digitais.

Ainda no que permeia acerca dos requisitos para motoristas de aplicativos com a finalidade de transporte individual de passageiros, ora objeto de análise do presente trabalho, ressalva-se que algumas empresas exigem idade mínima, seguro

contra acidentes pessoais e dos passageiros, bem como restrições quanto alguns modelos de carros.

É importante frisar que atualmente existem diversos aplicativos nessa categoria, inclusive as empresas desse ramo de inovação já são reconhecidas como grandes *Startups*, sendo valorizadas entre as maiores do mundo.

Nessa perspectiva, o advento desse tipo de serviço possibilitou o surgimento de uma nova classe de trabalhadores, os motoristas desses aplicativos que estão interligados às plataformas digitais adquiridas pelos mesmos.

É patente, a facilidade de iniciar o trabalho nesse ramo, haja vista que a maneira com a qual se concretiza o vínculo entre o motorista e a empresa de tecnologia também se dá pelo próprio aplicativo que possibilita a realização de uma espécie de cadastro do interessado que envia os documentos exigidos, dentre os quais estão inclusos a documentação pessoal, com a finalidade de se criar um perfil para o motorista, assim como, a documentação do veículo que será utilizado no exercício das atividades.

Após o envio das documentações, resta esperar alguns dias para que seja feito uma análise e saia o resultado, em havendo aprovação já pode ser iniciado a atividade.

Nesse prisma, vale ressaltar que o termo facilidade supracitado pertence a dois papéis distintos na sociedade, referindo-se à facilidade buscada pelos indivíduos consumidores das prestações de determinados serviços, bem como a facilidade, ou melhor, dizendo, a flexibilização buscada pelos executores desses serviços.

Ocorre que independente dos motivos objetivados pela sociedade nas transformações e criações de relações interpessoais houve divergências e conflitos acerca de entendimentos jurídicos outrora consolidados.

3.1.2 Análise da realidade jurídica dessa modalidade de trabalho com a (im) possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício

Diante desse vínculo, iniciou-se uma discussão social e conseqüentemente jurídica a respeito dos direitos desses motoristas frente a atividade exercida. Ou seja, se é possível que os motoristas desses aplicativos tenham direito de reconhecimento de vínculo empregatício.

A grande celeuma acerca da (im) possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício decorre do acelerado processo de transformação social das relações interpessoais no tocante a relação de trabalho, uma vez que ao passar dos anos a busca constante por mudanças/evoluções no prisma da tecnologia fizeram com o que a sociedade não somente almejasse como também necessitasse de uma análise extensiva a respeito do aporte jurídico dado pelo poder judiciário.

De mais a mais, a sociedade busca essa análise extensiva da realidade jurídica dessa nova modalidade de trabalho imposta pela era digital frente à (im) possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício previsto pela CLT.

Posto isto, verifica-se que juridicamente essa modalidade de trabalho oriunda da inovação tecnológica, conhecida pela categoria dos motoristas de aplicativos interligados e conectados por um aplicativo de plataforma digital demonstra-se além de efêmera, socialmente analisando, também revela-se juridicamente como um vínculo no qual encontra-se presente a característica da eventualidade, isto é, sem determinada permanência ou comprometimento sucessivo em realizar determinada atividade em um pequeno lapso temporal.

No tocante a esse requisito, é importante destacar que essa característica que também é requisito para reconhecimento de vínculo empregatício da não eventualidade revela-se ausente, haja vista que o motorista de aplicativo precisa estar conectado para realizar a sua atividade, porém essa conexão pode-se dar no momento que o próprio motorista desejar e não a disposição do aplicativo.

Dessa maneira, necessita-se que o motorista de aplicativo esteja disposto a realizar naquele momento o serviço. Nesse caso, é notória a característica da eventualidade.

Insta destacar que em relação ao requisito da alteridade encontra-se ausente também, tendo em vista que é de responsabilidade do motorista o recebimento pela prestação de serviço realizada cabendo a ele o repasse do percentual ao aplicativo. O que significa aduzir que cabe a ele consequentemente os riscos de não receber ou eventuais prejuízos.

Outrossim, o requisito da subordinação nesse caso é inexistente, tendo em vista que não há em que se falar em subordinação do motorista com o aplicativo. Essa característica também ausente, pois o poder diretivo do empregador é praticamente inexistente nessa modalidade.

Importa frisar que o pressuposto para reconhecimento do vínculo empregatício caracterizado pela subordinação que via de regra é a jurídica não pode ser confundida com o vínculo contratual exercido entre o aplicativo e o motorista, isso porque, é claro que os aplicativos possuem suas regras, porém essas decorrem do pacto contratual entre as partes.

É relevante considerar também que embora os requisitos supramencionados se encontrem ausentes. Vale destacar que os requisitos da pessoalidade e da onerosidade se encontram presentes. Haja vista que se faz necessário que o motorista que se cadastrou efetivamente realize a atividade, considerando que cada motorista inerentemente possui um perfil pessoal passível de avaliação dos passageiros, tudo por meio do próprio aplicativo.

Isso se revela como uma espécie de estímulo e serve de indicação/referência para novos contatos e requerimentos via aplicativo.

Quanto à onerosidade verifica-se claramente a existência de contraprestação pelos serviços realizados, ou seja, é patente o *animus* do trabalhador em receber determinada quantia para realizar o transporte.

Não há uma regra em si para pagamento dos motoristas, geralmente as empresas de aplicativos pagam semanalmente os motoristas, sendo o pagamento realizado diretamente em conta bancária. Ressalta-se que esse pagamento já vem descontando a taxa que a empresa cobra pela utilização do aplicativo. Essas taxas podem variar de 1 a 40% a depender da empresa.

Importa destacar que os motoristas de aplicativos podem escolher quanto a forma de realização do pagamento, pois os mesmos possuem outra maneira de perceber a contraprestação que é o caso de optar por receber diariamente os valores correspondentes ao trabalho através de um aplicativo específico com recurso de transações instantâneas.

Portanto, analisando minuciosamente os (as) requisitos/características desse vínculo fica evidente que possui óbice para enquadrá-lo como um vínculo de emprego, haja vista que esses requisitos são cumulativos e o não preenchimento de se quer um requisito já denota obstáculo à luz da CLT para obtenção de reconhecimento empregatício, ou seja, a legislação não estabelece a possibilidade de suprimir a caracterização de quaisquer uns desses requisitos.

3.1.3 Decisões judiciais diante do conflito entre a categoria e as empresas de aplicativos

Com o surgimento dessa nova categoria de trabalho impulsionado pela tecnologia e facilidade ofertada pela era digital adveio inúmeros questionamentos sobre a nova modalidade de trabalho e a possibilidade de se reconhecer esta como uma relação empregatícia.

Ocorre que mediante o surgimento desses questionamentos houve a necessidade do Poder Judiciário de se posicionar frente ao conflito social cada vez mais evidente e inevitável.

Nessa oportunidade houve quem defendia que os motoristas de aplicativos possuíam sim o direito de reconhecimento do vínculo empregatício, uma vez que se encontravam presentes as características necessárias exigíveis pela CLT.

Nesse sentido, foi elaborado um Projeto de Lei n.º 5069/2019 que considera os motoristas de aplicativos de transporte como empregados das empresas donas das plataformas digitais.

A proposta do Projeto de Lei:

Confere ao motorista todas as garantias previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como férias e 13º salário, e jornada de trabalho diário de oito horas, além de equiparar a empregador a empresa operadora da plataforma digital. O motorista que exercer a atividade de forma eventual poderá se cadastrar como microempreendedor individual (MEI). (BRASIL, 2019. Disponível em: <https://www.camara.leg.br>. Acesso em: 03 out. 2020).

Tal proposta tramita na Câmara dos Deputados tendo autoria do Deputado Gervásio Maia e será analisado pelas comissões de Desenvolvimento Econômico, Indústria, Comércio e Serviços; Trabalho, de Administração e Serviço Público; e Constituição de Justiça e de Cidadania.

A celeuma acerca da (im) possibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício para os motoristas de aplicativos chegou ao judiciário, onde manteve-se entendimentos diversos.

O juiz da 28ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, por exemplo, chegou a reconhecer o vínculo empregatício entre a empresa e o motorista determinando que a CTPS fosse devidamente assinada e que a empresa condenada pagasse também todas as verbas rescisórias e demais verbas oriundas da relação de emprego.

Contudo, tal entendimento não está em consonância com o entendimento da 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho que recentemente exarou decisão no sentido contrário, negando o reconhecimento com entendimento de que não há preenchimento dos requisitos estabelecidos pela legislação.

Embora seja uma questão controvertida ainda, o judiciário tem buscado analisar o direito ao caso concreto.

Essa recente decisão foi publicada no mês de fevereiro deste ano, os ministros da 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho negou o pedido de um motorista de aplicativo contra a Empresa UBER. A parte autora pleiteava o reconhecimento do vínculo de emprego e o direito de recebimento de verbas decorrentes desse reconhecimento (OLIVEIRA, 2020. Disponível em: <http://www.tst.jus.br>. Acesso em: 17 jun. 2020).

Essa ação tramitou em primeiro grau na Justiça do Trabalho, onde foi também negado o pedido, já o Tribunal Regional do Trabalho, da 2ª Região em São Paulo havia concluído que estavam presentes os requisitos caracterizadores da relação de emprego, entendimento divergente ao do TST (OLIVEIRA, 2020. Disponível em: <http://www.tst.jus.br>. Acesso em: 17 jun. 2020).

Observa-se o acórdão da 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho:

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

previamente cadastrados e usuários dos serviços. Dentre os termos e condições relacionados aos referidos serviços, está a reserva ao motorista do equivalente a **75% a 80% do valor pago pelo usuário**, conforme consignado pelo e. TRT. O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego. Precedentes. **Recurso de revista conhecido e provido. G.N.** (BRASÍLIA, 2020a. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br>. Acesso em: 23 out. 2020).

Nessa mesma linha de entendimento, a 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho - 15ª Região, cujo relator fora o ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, prolatou o acórdão tendo a seguinte ementa:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/17. RECONHECIMENTO DE RELAÇÃO DE EMPREGO. AUSÊNCIA DOS REQUISITOS DO ARTIGO 3º DA CLT. ÓBICE DA SÚMULA 126 DO TST. PREJUDICADO O EXAME DA TRANSCENDÊNCIA. Insurge-se o autor contra a decisão que manteve o não reconhecimento do vínculo empregatício. O Tribunal consignou não ter sido provada a subordinação hierárquica, habitualidade e pessoalidade, ausentes os requisitos cumulativos do artigo 3º da CLT. Apesar de o art. 896-A da CLT estabelecer a necessidade de exame prévio da transcendência do recurso de revista, a jurisprudência da Sexta Turma do TST tem evoluído para entender que esta análise fica prejudicada quando o apelo carece de pressupostos processuais extrínsecos ou intrínsecos que impeçam o alcance do exame meritório do feito, como no caso em tela. Confirmada a ordem de obstaculização do recurso de revista, em virtude do óbice da súmula 126 do TST. Agravo de instrumento não provido, prejudicado o exame dos critérios de transcendência do recurso de revista. **G. N.** (BRASÍLIA, 2020b. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br>. Acesso em: 23 out. 2020).

Importante frisar que as decisões judiciais revelam distintos posicionamentos dos magistrados frente a situações semelhantes.

O juiz da 28ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, por exemplo, defende que a relação de trabalho sofreu evolução nos últimos anos devendo o ser realizado uma espécie de reanálise e/ou releitura atualizada dos requisitos para reconhecimento do vínculo empregatício a fim de evitar a exploração desenfreada da mão de obra sem qualquer proteção estatal, nos limites da legalidade.

Já, a 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho e a 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho - 15ª Região entende que os requisitos do art. 3º da CLT necessitam de serem fielmente cumpridos. Logo, verifica-se que o entendimento acerca da (im) possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício ainda se revela não uníssono.

A seguir outras ementas acerca da temática:

EMENTA: VÍNCULO DE EMPREGO. AUSÊNCIA DE REQUISITOS. A BOA-FÉ COMO ELEMENTO ESSENCIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. Para caracterizar relação de emprego faz-se necessária a configuração de todos os elementos fático-jurídicos desse instituto, quais sejam: que a prestação de serviço seja realizada por uma pessoa física, com pessoalidade, onerosidade, subordinação jurídica e não eventualidade, conforme disposto nos arts. 2º e 3º da CLT. Ausente um desses requisitos, não há como reconhecer o vínculo empregatício entre o autor e a primeira reclamada neste feito. Aqui há que se invocar outro elemento essencial a qualquer relação jurídica que se estabeleça entre pessoas ou entidades, que tem sido sempre desenhado nos arraiais do Direito do Trabalho sob a mistificação de tratar-se de um direito de natureza protetiva: a boa-fé. Enquanto a Justiça do Trabalho, e seus operadores mais proeminentes - juízes, procuradores e advogados -, teimarem em desconhecer a importância do elemento ético-jurídico da boa-fé como um dos basilares da relação trabalhista, ela permanecerá abarrotada de processos e apenas supondo estar a distribuir renda e a fazer justiça social. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0011434-14.2017.5.03.0185 (RO); Disponibilização: 08/03/2018; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator: Joao Bosco Pinto Lara). (BELO HORIZONTE, 2018. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br>. Acesso em: 23 out. 2020).

EMENTA: MOTORISTA CADASTRADO NO APLICATIVO UBER - AUSÊNCIA DE RELAÇÃO DE EMPREGO. A finalidade do aplicativo desenvolvido e utilizado pela reclamada é conectar quem necessita da condução com quem fornece o transporte, sem os pressupostos dos artigos 2º e 3º da CLT, em especial a pessoalidade e a subordinação jurídica, o que impede o reconhecimento da relação de emprego. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010795-02.2017.5.03.0183 (RO); Disponibilização: 13/12/2017, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 978; Órgão Julgador: Quinta Turma; Relator: Convocado Danilo Siqueira de C. Faria). (BELO HORIZONTE, 2017a. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br>. Acesso em: 23 out. 2020).

EMENTA: VÍNCULO DE EMPREGO - MOTORISTA VINCULADO A UBER - AUTONOMIA X SUBORDINAÇÃO. As relações de trabalho contemporâneas, alicerçadas nos inúmeros avanços tecnológicos e diretamente interligadas aos mais modernos dispositivos eletrônicos impõem à Justiça do Trabalho especial cautela na apreciação de pedidos correlacionados ao vínculo de emprego, a fim de se evitar a precarização do instituto, mas sem se descurar que o reconhecimento do liame empregatício ainda impõe o preenchimento dos inarredáveis requisitos legais, sob pena de sua banalização. Nesse passo, a relação havida entre a empresa Uber e os motoristas cadastrados demanda pesquisa acerca dos pressupostos fáticos da relação de emprego e consulta objetiva aos elementos de prova, no sentido de apurar o que de real ocorreu para, ao final, aquilatar se realmente houve tentativa de burla à Lei Trabalhista. E, no caso em exame, tendo o próprio Reclamante revelado, em depoimento pessoal, fatos que demonstram ausência de subordinação, com ampla autonomia no desempenho da atividade laboral, de rigor a improcedência do pedido de reconhecimento de vínculo empregatício. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010586-27.2017.5.03.0185 (RO); Disponibilização: 13/11/2017, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 464; Órgão Julgador: Terceira Turma; Relator: Convocada Maria Cristina Diniz Caixeta). (BELO HORIZONTE, 2017b. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br>. Acesso em: 23 out. 2020).

EMENTA: VÍNCULO EMPREGATÍCIO. NÃO RECONHECIMENTO. Para o reconhecimento da relação de emprego, é necessária a reunião dos

pressupostos específicos que lhe são inerentes, quais sejam, trabalho prestado por pessoa física, oneroso, não eventual, realizado em caráter intuito personae e em situação de subordinação jurídica. No presente caso, não restou demonstrada a coexistência desses elementos, não havendo como reconhecer o vínculo de emprego entre o autor e a reclamada. (TRT da 3.^a Região; PJe: 0010064-94.2017.5.03.0186 (RO); Disponibilização: 23/10/2017; Órgão Julgador: Decima Turma; Relator: Lucilde D'Ajuda Lyra de Almeida). (BELO HORIZONTE, 2017c. Disponível em: <https://www.lexml.gov.br>. Acesso em: 23 out. 2020).

Observa-se que as decisões demonstram que de modo geral, grande parte do posicionamento do judiciário encontra-se fundado no entendimento de que em análise fático-jurídica, os motoristas de aplicativos não possuem o direito de reconhecimento de vínculo empregatício.

Tal entendimento decorre do não preenchimento dos requisitos previstos no art. 3º da CLT, em especial a subordinação.

Entretanto, considerando a busca social pelas transformações e mudanças no modo de viver que está diretamente ligado com os vínculos sociais formados, bem como as relações de trabalho, a sociedade almeja a solução dos conflitos de maneira a defender e proteger os trabalhadores na medida dos princípios constitucionais da isonomia e da razoabilidade.

Portanto, as discussões jurídicas ainda não possuem um entendimento firmado, alguns pesquisadores arriscam a trazer em discussão a possibilidade de flexibilização da norma no que tange aos requisitos para ser reconhecido o vínculo empregatício para essa e tantas outras categorias que foram surgindo ao decorrer dos últimos anos (SANTOS, 2005. Disponível em: <https://repositorio.uces.br>. Acesso em: 29 mar. 2020).

Contudo, é importante frisar que segundo o desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, Vicente Malheiros da Fonseca, conforme entrevista concedida para a reportagem de Michelle Chiappa (2019) em matéria do Programa Trabalho e Justiça da Rádio Justiça:

A jurisprudência trabalhista ela é muito evolutiva. Ela vai à frente da lei. Quando a lei aparece, a jurisprudência já caminhou muito adiante. Essas situações que estamos a ver para analisar esses casos de motoristas de aplicativos, mesmo que não haja lei a gente vai dando uma interpretação, de tal forma que, ainda que não haja lei, o juiz não pode deixar de julgar. Então ele vai julgando com base na equidade, vai julgando com base no direito comparado de outros países, vai sempre resolvendo uma situação, porque ele não pode esperar completamente o legislador. **Então, a jurisprudência tem um papel importantíssimo, criativo para os casos**

concretos (grifo do autor). (Disponível em: <http://www.tst.ius.br>. Acesso em: 17 jun. 2020)

Dessa maneira, a sociedade aguarda o entendimento a ser aplicado ao caso concreto, tendo em vista que atualmente no Brasil existem em média cerca de 1,1 milhões de motoristas de aplicativos, de acordo com CRUZ (2019. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br>. Acesso em: 17 jun. 2020), a quantidade expressivamente alta fator dado as constantes transformações sociais, principalmente quanto as relações interpessoais de trabalho.

4 IMPORTÂNCIA DO ESTUDO DA EVOLUÇÃO DAS RELAÇÕES SOCIAIS

É notória a evolução da sociedade ao longo dos anos, bem como os avanços tecnológicos e os esforços no ramo da informatização resultando consequentemente na transformação das relações sociais, especialmente nas relações interpessoais no tocante ao vínculo laborativo.

Frente a essa conjuntura de modernização, a sociedade no que tange as relações interpessoais vem sofrendo transformações consideráveis, principalmente no que diz respeito a esfera das relações de trabalho, na qual são patentes os reflexos frutos do progresso tecnológico idealizado pela própria sociedade contemporânea, conhecida também como sociedade 4.0 ou líquida, denominações recebidas levando em consideração a principal característica da atual sociedade, a efemeridade com que se dão as relações interpessoais.

Observa-se que à medida com que se constroem facilmente os vínculos interpessoais, os mesmos podem ser desfeitos, isso porque, atualmente muito se fala em aspectos tecnológicos, cuja conexão se demonstra fator elementar para manter as relações sociais, ou seja, estar ou não conectado ganha uma evidente relevância no sentido de que manter-se conectado é o mesmo que manter-se envolvido socialmente.

Conquanto, em contrapartida os indivíduos demonstram claramente a grande dificuldade em formar laços interpessoais duradouros.

Constata-se que embora a evolução tecnológica proporcione um ritmo intenso e veloz na perspectiva das relações interpessoais, há em que se falar consequentemente nos aspectos promovidos por essas transformações no tocante a qualidade de vida.

Haja vista que a mesma encontra-se intimamente ligada com as condições humanas de vulnerabilidade e insegurança social devido aos aspectos de instabilidade e instantaneidade com a qual as relações humanas sobrevém.

Posto isso, é possível entender a desarmonia que a sociedade atual apresenta, principalmente no âmbito das relações de emprego, cuja frustração torna-se mais frequente frente as incertezas introduzidas pela tecnologia, gerando de certo modo confusão para compreender alguns aspectos sociais.

Assim, à medida que se busca constantes mudanças na esfera social, torna-se necessário encontrar meios alternativos para suprir as dificuldades que eventualmente surjam. Certamente foi o que ocorrera com a criação de plataformas digitais implementados por aplicativos que proporcionam a prestação de serviço de mobilidade urbana, surgindo daí os chamados motoristas de aplicativos.

Assim sendo, a sociedade idealizou-se da modalidade de relação interpessoal, por meio de um aplicativo que interliga pessoas, consagrando a ideia de que os laços sociais se dão atualmente em rede e não mais em comunidade, como no passado.

Destarte, conforme amplamente abordado em linhas pretéritas, o mundo cibernético está se revelando cada vez mais intenso e atuante na realidade mundial ocasionando inúmeras transformações sociais. As mudanças ocasionadas estão surtindo efeitos de tal maneira que essas relações vêm alterando o cenário social.

Nessa perspectiva, vale ressaltar que muito se fala principalmente no âmbito jurídico, sobre o índice alarmante de desemprego e enfrentamento de problemas decorrentes da exclusão de determinadas atividades do mercado de trabalho, assim como do desaparecimento de algumas profissões.

Essa exclusão de atividades torna-se evidente, sobretudo quando se fala em profissionais que ministravam cursos para ensinar o manuseio das famosas máquinas datilográficas, muito usadas num passado não tão distante (entre 1920 a 1980).

Outrossim, é possível dizer que algumas atividades não foram extintas. Porém sofreram algumas alterações na prestação de serviço, justamente pela necessidade de adaptação frente a modernização trazida pela era digital. Em outras palavras, a sociedade atual influenciada pela modernidade busca novas maneiras de se adaptar em um mundo visivelmente mais dinâmico e acelerado.

5 POSSIBILIDADE DE FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS JURÍDICAS TRABALHISTAS FRENTE A DINAMIZAÇÃO SOCIAL COMO RESOLUÇÃO DO CONFLITO

Em razão do surgimento de novas modalidades de trabalho fomentada pela era digital e o processo de informatização, iniciou-se uma discussão social e conseqüentemente jurídica a respeito dos direitos dos motoristas de aplicativos frente as suas atividades exercidas. Ou seja, se é possível ou não que os motoristas desses aplicativos interligados as plataformas digitais realmente possam ter o direito de reconhecimento de vínculo empregatício.

Ocorre que em virtude dessa controvérsia, que ganhou recentemente notoriedade na seara trabalhista, adveio também questionamentos e argumentos diversos tanto favoráveis quanto contrários ao fenômeno da flexibilização das normas trabalhistas.

É relevante elucidar que há uma concepção moderna acerca do instituto da flexibilização das normas trabalhistas, no qual se baseia na necessidade de flexibilização como mecanismo a alcançar o equilíbrio nas relações pactuadas entre empregado e empregador com a finalidade de adequar as normas às situações específicas, é claro, considerando o caso concreto e a devida ponderação do Estado para evitar os eventuais abusos.

No entanto, existe também a concepção de que o instituto da flexibilização daria azo ao relevante índice de desemprego que possa eventualmente surgir, uma vez que atualmente a hierarquia entre empregado e empregador se dá observado os limites da subordinação jurídica, sem isso, a possibilidade de desequilíbrio da relação empregatícia aumentaria frente as decisões sumárias e arbitrárias do empregador.

Posto isto, observa-se que os posicionamentos contrários a flexibilização estão alicerçados na possibilidade de ameaça aos direitos sociais conquistados aos longos de décadas, conforme amplamente delineados nesse presente artigo.

Em que pese o instituto da flexibilização das normas trabalhistas não seja tão recente, o mesmo já é realidade no ordenamento jurídico brasileiro, uma vez que a Constituição Federal de 1988 já trata da possibilidade de negociações entre empregados e empregadores, negociações estas definidas por meio de acordo ou convenções coletivas, cujo condão revela-se do princípio de que o negociado

prevalece sobre o legislado, nos últimos anos veio à tona a discussão entre os operadores do direito (NEVES, 2019. Disponível em: <https://jus.com.br>. Acesso em: 27 out. 2020).

Isso porque, a autonomia entre as partes sobrepõe-se às normas demonstrando a possibilidade de se flexibilizar normas trabalhistas. Todavia, segundo estudos e conclusões acerca do instituto de flexibilização das normas trabalhistas, obtidas por Neves (2019):

Experiências com a implementação da flexibilização em países europeus como Alemanha e França não foram bem sucedidas, não alcançando o resultado esperado. Ao contrário, houve um agravamento do problema do desemprego. O que nos indica que a mera implementação de normas mais maleáveis por si só não representam uma mágica solução como prega as vozes mais ressoantes que defendem a flexibilização. (Disponível em: <https://jus.com.br>. Acesso em: 27 out. 2020)

Portanto, é possível desprender que o instituto jurídico que trata do fenômeno da flexibilização não necessariamente pode ser considerado como solução ao surgimento de novas relações sociais no que tange ao trabalho, haja vista que esse fenômeno envolve muito além da relação jurídica, envolve por sua vez, aspectos de cunho social, econômico e cultural de uma sociedade.

6 CONCLUSÃO

À luz do ordenamento jurídico brasileiro observa-se a real impossibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício para motoristas de aplicativos, tendo em vista que a Consolidação das Leis do Trabalho não permite outro entendimento a não ser o estabelecido no art. 3º, no qual imperativamente indica os requisitos para classificação de determinada atividade laboral como relação empregatícia, e consequentemente, pressuposto essencial para reconhecimento perante a Justiça do Trabalho.

Como corolário da inflexibilidade da CLT quanto a possibilidade de reconhecer vínculo empregatícios às novas modalidades de trabalho surgidas no século XXI, especialmente as de motoristas de aplicativos, observa-se os entendimentos e posicionamentos dos julgadores que embora divergentes possuem majoritariamente a compreensão de que faz-se de fato necessário o preenchimento dos requisitos exigidos pela CLT.

Em que pese a CLT tenha sofrido inúmeras transformações ao decorrer dos anos ainda prevalece o entendimento de que não há como flexibilizar essa normatização. Os motivos pela inflexibilidade da legislação trabalhista estão, basicamente, alicerçados em princípios constitucionais, haja vista que o fenômeno de flexibilização poderia acarretar inúmeros prejuízos aos direitos sociais já conquistados pela classe trabalhadora, uma vez que a aplicabilidade desse fenômeno pode ocasionar a relativização dos direitos fundamentais previsto na lei maior.

Nesse passo, cumpre ressaltar que embora o ordenamento jurídico brasileiro dê azo para o instituto da flexibilização das normas jurídicas, principalmente as trabalhistas, não se pode basear apenas nesse instituto como chave para resolução dos conflitos surgidos concomitantemente a era digital.

Todavia, pode-se perceber que diante do conflito envolvendo a seara trabalhista no que tange o reconhecimento de vínculo empregatício para motoristas de aplicativo faz-se necessário de fato uma análise ampla do prisma social e jurídico para resolução do conflito.

É importante considerar também a dinamização social, bem como a necessidade de uma resposta estatal para resolução do conflito entre as empresas e os motoristas de aplicativos a fim de proporcionar prestação jurisdicional eficaz e maior segurança ao ordenamento jurídico.

Isto posto, embora a presente pesquisa realce a importância da resolução do conflito acerca da (im) possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício para motoristas de aplicativos, a fim de evitar insegurança jurídica a sociedade perante o conflito surgido decorrente do assunto em pauta, não há aqui como encerrar definitivamente as divergências sobre o assunto em questão, uma vez que ainda está em análise o projeto de lei mencionado nessa pesquisa, assim como não fora unificado o entendimento dos julgadores.

REFERÊNCIAS

BELO HORIZONTE. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região, 10ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista 0010064-94.2017.5.03.0186**. Vínculo empregatício. Não reconhecimento. Relator: Min. Lucilde D'Ajuda Lyra de Almeida, 23 de outubro de 2017. 2017c. Disponível em: <https://www.lexml.gov.br/urn:urn:lex:br:justica.trabalho:regiao.3:tribunal.regional.trab>

alho:turma.10:acordao:2017-10-18;0010064-94.2017.5.03.0186. Acesso em: 23 out. 2020.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região, 3ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista 0010586-27.2017.5.03.0185**. Vínculo de emprego. Motorista vinculado a Uber. Autonomia x subordinação. Relatora: Min. Maria Cristina Diniz Caixeta, 13 de novembro de 2017. 2017b. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/521123130/recurso-ordinario-trabalhista-ro-105862720175030185-0010586-2720175030185>. Acesso em: 23 out. 2020.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região, 5ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista 0010795-02.2017.5.03.0183**. Motorista cadastrado no aplicativo Uber. Ausência de relação de emprego. Relator: Min. Danilo Siqueira de C. Faria, 13 de dezembro de 2017. 2017a. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/532142214/recurso-ordinario-trabalhista-ro-107950220175030183-0010795-0220175030183>. Acesso em: 23 out. 2020.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região, 9ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista 0011434-14.2017.5.03.0185**. Vínculo de emprego. Ausência de requisitos. A boa-fé como elemento essencial nas relações de trabalho. Recorrente: André Luiz Pereira Alves e outros. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. e outros. Relator: Min. João Bosco Pinto Lara, 08 de março de 2018. 2018. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/exporta.htm;jsessionid=932315AE064CFE9AB149F30C4F3B4799?conversationId=1731>. Acesso em: 23 out. 2020.

BERGAMO, Bruno; SERENO, Caio Gonçalves Bezerra; MORAIS, Émerson Vinícius Azevedo de; MADUREIRA, Leandro Vidal. Táxi x Uber: O impacto do debate no Direito Econômico. **Jusbrasil**, 2016. Disponível em: <https://bmbergamo.jusbrasil.com.br/artigos/305582357/taxi-x-uber>. Acesso em: 03 jun. 2020.

BRASIL. **Projeto de Lei n. 5.069/2019**. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, com as modificações introduzidas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, para inclusão da Seção IV B, no Título III, Capítulo I, para dispor sobre a relação de emprego entre empresas e empregados que exercem atividades através da plataforma de aplicativos de transporte terrestre e dá outras providências. Brasília: Câmara dos Deputados, [2020]. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=7B3A7CAB740ED4F08DC251C367D8798D.proposicoesWebExterno2?codteor=1807738&filename=PL+5069/2019. Acesso em: 03 out. 2020.

BRASÍLIA. Tribunal Superior do Trabalho (5ª Turma). **Recurso de Revista 1000123-89.2017.5.02.0038**. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. Acórdão publicado na vigência da lei nº 13.015/2014. Vínculo de emprego. Motorista. Uber. Ausência de subordinação. Recorrente: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. e outros. Recorrido: Márcio Vieira Jacob. Relator: Min. Breno Medeiros, 05 de fevereiro de 2020. 2020a. Disponível em:

<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/807016681/recurso-de-revista-rr-10001238920175020038>. Acesso em: 23 out. 2020.

_____. Tribunal Superior do Trabalho (6ª Turma). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 1000056-20.2019.5.02.0341**. Agravo de Instrumento. Recurso de Revista sob a égide da Lei 13.467/17. Reconhecimento de relação de emprego. Ausência dos requisitos do artigo 3º da CLT. Óbice da Súmula 126 do TST. Prejudicado o exame da transcendência. Agravante: João Francisco Batista Lopes. Agravado: J. C. Pereira Santana. Relator: Min. Augusto César Leite de Carvalho, 01 de abril de 2020. 2020b. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/828423950/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-10000562020195020341>. Acesso em: 23 out. 2020.

CHIAPPA, Michelle. **Reportagem Especial**: novidades nos meios de transportes. [Locução de]: Michelle Chiappa. Brasília: Notícias do TST, jul. 2019. Tribunal Superior do Trabalho (Notícia). *Podcast*. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest/-/reportagem-especial-novidades-nos-transportes?inheritRedirect=true>. Acesso em: 17 jun. 2020.

CRISÓSTOMO, Marta. TST celebra 70 anos da Consolidação das Leis do Trabalho dia 2 de maio. **Justiça do Trabalho: Tribunal Superior do Trabalho**, abr. 2013. Seção Notícias do TST. Disponível em: http://www.tst.jus.br/pmnoticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/4342537. Acesso em: 22 out. 2020.

CRUZ, Elaine Patrícia. Mais de 1,5 mil motoristas de aplicativos já são microempreendedores. **Agência Brasil**, São Paulo, ago. 2019. Seção Economia. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2019-08/mais-de-15-mil-motoristas-de-aplicativos-ja-se-registraram-como-meio-viv#:~:text=Existem%20hoje%20no%20Brasil%20cerca,forma%20simplificada%20e%20eletr%C3%B4nica%20e%20gratuita>. Acesso em: 17 jun. 2020.

CUNHA, Carolina. Zygmunt Bauman - o pensamento do sociólogo da "modernidade líquida". **Universo Online**, [2020]. Seção Atualidades. Disponível em: <https://vestibular.uol.com.br/resumo-das-disciplinas/atualidades/zygmunt-bauman-o-pensamento-do-sociologo-da-modernidade-liquida.htm>. Acesso em: 17 jun. 2020.

LOLLI, Giuliano. **Requisitos essenciais e não essenciais da relação de emprego**. 2016. 61 f. Monografia (Especialização) – Direito do Uni Toledo, Centro Universitário Toledo, Araçatuba, 2016. Disponível em: <https://servicos.unitoledo.br/repositorio/bitstream/7574/646/1/REQUISITOS%20ESSENCIAIS%20E%20N%C3%83O%20ESSENCIAIS%20DA%20RELA%C3%87%C3%83O%20DE%20EMPREGO%20-%20Giuliano%20Lolli.pdf>. Acesso em: 23 mai. 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 35. ed., São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

NEVES, Alexandre Santana. **Flexibilização dos direitos do trabalhador**: Uma análise dos riscos de retrocesso aos direitos trabalhistas elencados no artigo 7º da Constituição Federal. **Revista Jus Navigandi**, jul. 2019. Disponível em:

<https://jus.com.br/artigos/75665/flexibilizacao-dos-direitos-do-trabalhador>. Acesso em: 27 out. 2020.

OLIVEIRA, José Pedro Fernandes Guerra de. Relação de emprego ou relação de trabalho? Análise sobre o caso dos motoristas do aplicativo da UBER. **Revista Jus Navigandi**, São Paulo, ago. 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/59660/relacao-de-emprego-ou-relacao-de-trabalho>. Acesso em: 27 mar. 2020.

OLIVEIRA, Raphael. **Quinta Turma do TST nega pedido de motorista da Uber sobre vínculo de emprego**. [Locução de]: Raphael Oliveira. Brasília: Notícias do TST, fev. 2020. Tribunal Superior do Trabalho (Notícia). *Podcast*. Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/quinta-turma-do-tst-nega-pedido-de-motorista-da-uber-sobre-vinculo-de-emprego. Acesso em: 17 jun. 2020.

SANTOS, Daniel Moita Zechlisnki. **Flexibilização da norma trabalhista no Brasil**. 2005. 81f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa, Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul, 2005. Disponível em: <https://repositorio.ucs.br/xmlui/bitstream/handle/11338/267/Dissertacao%20Daniel%20Moita%20Z%20dos%20Santos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 29 mar. 2020.

SENADO FEDERAL. Uma breve história das Constituições do Brasil. **Senado Notícias**, 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infograficos/2017/10/uma-breve-historia-das-constituicoes-do-brasil>. Acesso em: 02 set. 2020.

SOARES, Vitor Valdir Ramalho. A evolução das relações trabalhistas e os poderes empregatícios. **Conteúdo Jurídico**, Brasília, abr. 2016. Disponível em: <https://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/46511/a-evolucao-das-relacoes-trabalhistas-e-os-poderes-empregaticios>. Acesso em: 20 ago. 2020.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Da relação de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho**, EMATRA, 1. Região, Rio de Janeiro, v. 20, n. 46, jan./dez. 2009. Disponível em: http://portal2.trtrio.gov.br:7777/pls/portal/docs/PAGE/GRPPORTALTRT/PAGINAPRINCIPAL/JURISPRUDENCIA_NOVA/REVISTAS%20TRT-RJ/REVISTA%20DO%20TRT-ESCOLA%20JUDICIAL%20N%2046/DA%20RELA%C3%87%C3%83O%20DE%20TRABALHO.PDF. Acesso em: 23 mai. 2020.

TRT-24. Tribunal Regional do Trabalho 24. Região. História: a criação da CLT. **Jusbrasil**, 2012. Disponível em: <https://trt-24.jusbrasil.com.br/noticias/100474551/historia-a-criacao-da-clt#comments>. Acesso em: 23 mai. 2020.