

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
ESCOLA DE DIREITO TURISMO E MUSEOLOGIA
DEPARTAMENTO DE DIREITO

Marina Nepomuceno

**ONEROSIDADE NA RELAÇÃO DE EMPREGO E VULNERABILIDADE
ECONÔMICA DO TRABALHADOR**

Ouro Preto

2020

Marina Nepomuceno

**ONEROSIDADE NA RELAÇÃO DE EMPREGO E VULNERABILIDADE
ECONÔMICA DO TRABALHADOR**

Monografia apresentada ao curso de Direito da Universidade Federal de Ouro Preto, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Amauri César Alves

Coorientadora: Lorena Isabella Marques Bagno

Área de concentração: Direito do Trabalho

Ouro Preto

2020



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
REITORIA
ESCOLA DE DIREITO, TURISMO E MUSEOLOGIA
DEPARTAMENTO DE DIREITO

**FOLHA DE APROVAÇÃO**

Marina Nepomuceno

ONEROSIDADE NA RELAÇÃO DE EMPREGO E VULNERABILIDADE ECONÔMICA DO TRABALHADOR

Membros da banca

Amauri Cesar Alves (Orientador) - Doutor - UFOP

Lorena Isabella Marques Bagno (Coorientadora) - Mestranda - UFOP

Juliana Evangelista de Almeida - Doutora - UFOP

Nicolle Wagner da Silva Gonçalves - Mestranda - UFOP

Versão final

Aprovado em 18 de novembro de 2020

De acordo

Professor (a) Orientador (a) Amauri Cesar Alves



Documento assinado eletronicamente por **Amauri Cesar Alves, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 24/11/2020, às 14:24, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0106191** e o código CRC **7C457AAF**.

Referência: Caso responda este documento, indicar expressamente o Processo nº 23109.008981/2020-82

SEI nº 0106191

R. Diogo de Vasconcelos, 122, - Bairro Pilar Ouro Preto/MG, CEP 35400-000
Telefone: 3135591545 - www.ufop.br

AGRADECIMENTOS

A Deus, por me manter firme na busca pela conclusão desse objetivo. À minha família, pelo apoio incondicional, sem vocês nada seria possível. Aos amigos e amigas que estiveram presentes desde o início da graduação, e também aos que se tornaram mais próximos nos períodos finais, pela união que venceu a distância e o distanciamento social, incentivando e fortalecendo. À minha coorientadora, Lorena, pela presteza durante toda a elaboração desse trabalho. Ao meu orientador, professor Dr. Amauri Cesar Alves, pelas aulas, e ricas discussões no grupo de estudos em Direito do Trabalho (GEDIT), que muito contribuíram ao despertar do meu interesse pelo estudo mais aprofundado da disciplina. À Universidade Federal de Ouro Preto, pela oportunidade de acesso ao ensino gratuito e de qualidade.

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo estudar o conceito de onerosidade, requisito necessário para a configuração da relação de emprego, e a possibilidade de sua expansão por meio do reconhecimento da vulnerabilidade econômica do trabalhador. A proteção trabalhista tende a centralizar-se na figura do trabalhador empregado, sendo que o conceito de empregado estabelecido pela CLT, determina cinco elementos básicos, sem os quais não é possível o reconhecimento do vínculo empregatício. Assim, ficam excluídos da proteção normativa, os trabalhadores que não se enquadrem nessa definição, não obstante a situação econômica a que estejam expostos. A doutrina trabalhista vem desenvolvendo o conceito de trabalhador economicamente vulnerável, como sendo aquele que está em situação de inferioridade contratual frente ao empregador, podendo assim, ficar aquém do seu nível de subsistência. Nesse sentido, é vulnerável economicamente, o trabalhador que, por não se enquadrar nos requisitos necessários para ter o vínculo empregatício reconhecido, precisa se submeter às mais diversas situações de precariedade e desmandos patronais, como tentativa de preservar a sua fonte de subsistência. Frente ao desamparo legal sob o qual essa classe de trabalhadores se encontra, pretende-se verificar se, atentando-se para a situação de vulnerabilidade econômica em que se encontra o trabalhador, é possível reconhecer o vínculo de emprego em contextos laborais onde a onerosidade não se apresente de forma objetiva.

Palavras chave: Vulnerabilidade. Vulnerabilidade econômica. Relação de emprego. Onerosidade.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
2 RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO	8
2.1 Elementos fático-jurídicos da relação de emprego	8
2.1.1 <i>Trabalho executado por pessoa física</i>	9
2.1.2 <i>Pessoalidade</i>	10
2.1.3 <i>Não eventualidade</i>	11
2.1.4 <i>Subordinação</i>	12
2.1.5 <i>Onerosidade</i>	13
2.2 O elemento fático-jurídico da onerosidade na relação de emprego: doutrina e jurisprudência.	14
2.2.1 <i>Julgados que negam o vínculo empregatício e a existência do elemento onerosidade</i> 16	
3 VULNERABILIDADE	21
3.1 Reconhecimento dos diferentes tipos de vulnerabilidade do trabalhador	22
3.1.1 <i>Vulnerabilidade negocial</i>	22
3.1.2 <i>Vulnerabilidade hierárquica</i>	23
3.1.3 <i>Vulnerabilidade econômica</i>	24
3.1.4 <i>Vulnerabilidade técnica</i>	24
3.1.5 <i>Vulnerabilidade informacional</i>	25
3.1.6 <i>Vulnerabilidade psíquica</i>	26
3.1.7 <i>Vulnerabilidade ambiental</i>	27
3.2 Vulnerabilidade econômica	28
4 ONEROSIDADE NA RELAÇÃO DE EMPREGO E VULNERABILIDADE ECONÔMICA DO TRABALHADOR	31
4.1 Deslocamento do poder empregatício da subordinação para a onerosidade	33

4.2 Correlação entre vulnerabilidade econômica e onerosidade no deslocamento do centro do poder empregatício	36
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	41
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	42

1 INTRODUÇÃO

A relação de trabalho empregatício se desenvolveu ao longo da idade moderna, após o fim das relações servis e a instauração do trabalho livre, se estruturando como categoria específica apenas no contexto pós-revolução industrial do século XIX.

No Brasil, com a promulgação da lei Áurea e a abolição da escravatura, estabeleceu-se um marco referencial, que deu início ao gradativo processo de construção legislativa, culminando na formação do Direito do Trabalho contemporâneo. Adiante, em 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) passou a exigir a presença de cinco elementos fáticos-jurídicos para o reconhecimento do vínculo de emprego: trabalho realizado por pessoa física e com personalidade a um tomador de serviços, a mão-de-obra livre, mas direcionada pelo empregador, de forma não eventual e mediante contraprestação onerosa em razão da atividade laborativa. Apenas quem se enquadra nos requisitos exigidos é que recebe proteção celetista.

Devido ao processo histórico de reestruturação produtiva na indústria automobilística, bem como o avanço da tecnologia, que resultou em novos modos de prestação de serviço no século XXI, sobreveio a dificuldade em se verificar, de forma objetiva, os elementos que configuram a relação de emprego.

A nova roupagem das relações trabalhistas tem gerado no Brasil inúmeras ações judiciais nas quais se questiona a existência ou não do vínculo empregatício. No polo passivo dessa discussão, frequentemente encontram-se as plataformas mediadas por aplicativo, como a *Uber*, que se destaca no ramo de transporte. O tipo de trabalho prestado por essas empresas muitas vezes se assemelha ao de um trabalho autônomo, já que não há sobre o modo da prestação de serviços, a emissão de ordens diretas do empregador ao empregado. Nota-se, portanto, um deslocamento do centro do poder empregatício que antes concentrava-se na subordinação, mas que agora evidencia-se na onerosidade, visto que o trabalhador executa a atividade da melhor forma possível, não por receber ordens diretas, mas porque do desempenho obtido através do trabalho, virá o retorno econômico. Não obstante, a presença do elemento onerosidade muitas vezes é controversa, tendo em vista que as plataformas digitais firmam contratos, supostamente de parceria, em que o próprio motorista parceiro é quem paga uma porcentagem pela sua utilização, e não o contrário, como ocorre na onerosidade objetiva.

O entendimento majoritário nos tribunais é de que a proteção típica laboral deve incidir apenas mediante a identificação dos cinco elementos fáticos-jurídicos. Nesse sentido, a jurisprudência majoritária ainda nega a existência de vínculo empregatício nas situações em que ele não se dá da forma tradicional por entender que algum requisito está ausente.

Embora a Constituição da República (CR/88) em seu artigo 7º garanta direitos sociais trabalhistas, sem mencionar a restrição à relação de emprego, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ainda constitui o emprego como a mais relevante modalidade da normatividade trabalhista. O presente trabalho busca, portanto, ampliar a proteção aos trabalhadores, por meio da ampliação do conceito de onerosidade nas relações trabalhistas em que ela não aparece de forma clara. A vulnerabilidade econômica do trabalhador será o fundamento para a ampliação pretendida.

O primeiro capítulo desenvolverá os conceitos clássicos acerca de cada um dos elementos fático-jurídicos que configuram a relação de emprego, apresentando as definições utilizadas na doutrina e jurisprudência brasileira, com foco na abordagem conferida ao elemento onerosidade. Na sequência, o segundo capítulo aprofundará, conforme a doutrina, a noção de vulnerabilidade econômica bem como fará a diferenciação entre o seu conceito e o conceito de hipossuficiência. Conceituará ainda os diferentes tipos de vulnerabilidade do trabalhador, com ênfase na conceituação de vulnerabilidade econômica, explicando a sua relevância para o presente trabalho e relacionando-a com o conceito de onerosidade. O terceiro capítulo discorrerá sobre o fenômeno de deslocamento do poder empregatício da subordinação para a onerosidade. Por fim, será traçado um paralelo entre os conceitos de onerosidade e vulnerabilidade econômica a fim de averiguar se o tradicional conceito de onerosidade justifica a proteção trabalhista, ou se será necessário expandir esse conceito pela ideia de vulnerabilidade.

2 RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Para compreender de que forma a relação empregatícia se tornou elementar para a proteção trabalhista no Brasil é necessário, de antemão, conhecer o contexto histórico em que o seu conceito foi formulado.

Conforme Delgado (2019), a partir das últimas décadas do século XIX, através das chamadas manifestações incipientes ou esparsas, a classe operária passou a reivindicar melhorias nas condições de trabalho. O autor explica que: “o período se destaca pelo surgimento ainda assistemático e disperso de alguns diplomas ou normas justralhistas, associadas a outros diplomas que tocam tangencialmente na chamada questão social.” (DELGADO, 2019, p. 127). Não obstante essa movimentação em busca de melhores condições, Delgado esclarece que, em 1930, é que se inicia o processo de institucionalização ou oficialização do Direito do Trabalho. Esse processo teve grande relevância, já que culminou, anos mais tarde, com a Consolidação das Leis do Trabalho, a chamada CLT.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Decreto Lei 5.452 de 1º de maio de 1943, unificou toda a normativa que até então havia sido construída. Em seus artigos 2º e 3º, delimitou o atual conceito da relação de emprego como sendo aquela em que estejam presentes os elementos fático-jurídicos para a caracterização do vínculo: o trabalho deve ser realizado por pessoa física a um tomador qualquer, com pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade.

Delgado (2019) explica que, por serem extraídos do mundo fático e levados à esfera do direito, os fatores que configuram a relação de emprego são chamados elementos fático-jurídicos. Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena denomina como pressupostos (*apud* DELGADO, 2019). Nesse sentido, ambas as nomenclaturas serão adotadas ao decorrer do trabalho. Por se encontrarem no cerne da proteção trabalhista, esses elementos ou pressupostos serão conceituados individualmente no presente capítulo.

2.1 Elementos fático-jurídicos da relação de emprego

Os artigos 2º e 3º da CLT indicam os requisitos fundamentais para a configuração de uma relação empregatícia, sendo de extrema relevância a minuciosa identificação de cada um deles. A inexistência de pelo menos um desses pressupostos é causa suficiente para a descaracterização do vínculo de emprego, ocasionando ausência dos direitos decorrentes da proteção celetista. Nesse sentido, leciona Maurício Godinho Delgado:

De fato, a relação empregatícia, enquanto fenômeno sociojurídico, resulta da síntese de um diversificado conjunto de fatores (ou elementos) reunidos em um dado contexto social ou interpessoal. Desse modo, o fenômeno sociojurídico da relação de emprego deriva da conjugação de certos elementos inarredáveis (elementos fático-jurídicos), sem os quais não se configura a mencionada relação. (DELGADO, 2019, p.337).

Para o Direito do Trabalho, tais requisitos extraídos da CLT - prestação de trabalho por pessoa física a um tomador, pessoalidade, não-eventualidade, subordinação e onerosidade - requerem cuidadosa análise de suas particularidades, de modo que a identificação para a caracterização da relação de trabalho seja clara e livre de equívocos. Apenas quem preenche os requisitos é que tem os direitos celetistas garantidos. Caso contrário, a relação é outra e o trabalhador pode não ter direito algum.

2.1.1 Trabalho executado por pessoa física

Dada a natureza dos bens jurídicos por ele tutelados, o Direito do Trabalho se ocupa majoritariamente da relação em que o trabalho é prestado por pessoas físicas (DELGADO, 2019, p.338). Ser pessoa física é, portanto, um pressuposto de tal relevância na constituição do vínculo empregatício, que a ausência deste é capaz de ensejar a atuação da mão de obra não abarcada por direitos trabalhistas.

Dado o caráter fundamental do elemento pessoa física na configuração da relação de emprego, é comum que sejam estabelecidos contratos de prestação de serviços entre uma empresa e uma pessoa física disfarçada de pessoa jurídica, a fim de burlar normas trabalhistas e diminuir custos para os empregadores. Acerca dessa prática, explana Delgado:

[...]A dinâmica judicial trabalhista também registra a ocorrência de uma situação fático-jurídica curiosa: trata-se da utilização do contrato de sociedade(por cotas de responsabilidade limitada ou outra modalidade societária existente) como instrumento simulatório, voltado a transparecer, formalmente, uma situação fático-jurídica de natureza civil/comercial, embora ocultando uma efetiva relação empregatícia.[...] (DELGADO, 2019, p. 437).

Essa prática chamada de pejetização, é uma espécie de fraude. O nome é um neologismo que deriva da sigla “PJ” de “pessoa jurídica”. Através desse modelo de contratação, é possível que trabalhadores formem uma pessoa jurídica para a prestação de determinado serviço. Assim, uma empresa ocupa o lugar da pessoa física, o trabalhador deixa de ser considerado empregado, e por consequência, de possuir direitos trabalhistas.

2.1.2 *Pessoalidade*

Critério que tem correlação direta com o ser pessoa física, mas que com ele não se confunde, dado que não cabe a substituição da pessoa natural que realiza a prestação dos serviços. Nesse sentido, informa Delgado (2019):

É essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador. A relação jurídica pactuada-ou efetivamente cumprida- deve ser, desse modo, intuito personae com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados. Verificando-se a prática de substituição intermitente – circunstância que torna impessoal e fungível a figura específica do trabalhador enfocado- descaracteriza-se a relação de emprego, por ausência de seu segundo elemento fático-jurídico. (DELGADO, 2019, p. 339).

Percebe-se que a pessoalidade é elemento que indica as especificidades de quem presta a atividade laboral. Quando da contratação de um empregado avalia-se se as suas características pessoais e qualificações atendem ao que é necessário naquela atividade. Desse modo, para que o serviço seja satisfatório, precisa ser realizado por pessoa que possua determinados atributos, de tal modo que uma substituição poderia causar prejuízo ao resultado do serviço prestado.

Defende Delgado (2019) que, embora a pessoalidade seja elemento essencial, em situações pontuais a prestação laboral pode se realizar por outrem sem a supressão do critério da pessoalidade. É possível que haja a substituição do prestador de serviços desde que haja concordância do empregador e que ela aconteça de forma eventual. De igual modo, é factível tal substituição nos casos de previsão legislativa, como férias, licença gestante e afastamento para cumprimento de mandato sindical. Nessas circunstâncias, o contrato é suspenso ou interrompido para o empregado substituído.

Delgado (2019) esclarece que os efeitos da pessoalidade são relevantes não apenas no momento da contratação, mas também no momento da extinção do contrato. No caso de morte do empregado a obrigação entre as partes é necessariamente extinta, não podendo ser transmitida aos herdeiros.

Necessário ressaltar, que a pessoalidade é elemento relativo apenas à figura do empregado, tendo em vista que, conforme leitura dos artigos 10, 448 e 448-A da CLT, pode haver a substituição da figura do empregador, sem prejuízo dos direitos adquiridos pelos empregados (DELGADO, 2019).

2.1.3 Não eventualidade

Para entender o que seja a não eventualidade, necessário se faz adentrar ao conceito de trabalhador eventual. Conforme Carlos Henrique Bezerra Leite:

Eventual é o trabalhador subordinado atípico, que presta serviços em caráter transitório, acidental, isto é, não há exigência permanente dos seus serviços pelo tomador. Os serviços por ele prestados não são essenciais ou complementares aos fins da empresa[...] (LEITE, 2019, p. 279)

A não-eventualidade é adotada pela CLT em seu artigo 3º, como elemento fático jurídico essencial na relação de emprego. Tendo em vista o tipo de serviço prestado pelo trabalhador eventual, fica evidente o caráter de permanência que deve necessariamente existir na relação não eventual. Aqui é importante ressaltar que, para cumprir a não eventualidade, o trabalho não precisa ser ininterrupto, devendo apenas se estender ao longo do tempo.

Existem quatro teorias que instruem a interpretação do que seja o elemento fático jurídico não eventualidade: teoria da descontinuidade, teoria do evento, teoria dos fins do empreendimento e a teoria da fixação jurídica ao tomador de serviços.

Para Delgado (2019) o trabalho descontínuo é aquele que, embora se prolongue no tempo, sofre interrupções. A CLT expressa a clara opção em não acolher a teoria da descontinuidade, quando adota a nomenclatura “não eventual” com o intuito de incluir na relação de emprego também o trabalho descontínuo.

Por outro lado, a Lei Complementar n. 150/2015, define o trabalhador doméstico, em seu artigo 1º, caput, como sendo aquele que “presta serviços de forma contínua”. O trabalho contínuo não admite, em hipótese alguma, a interrupção no tempo. A legislação que trata do trabalho doméstico sugere que, caso haja lapso temporal entre os períodos de prestação do serviço, há afastamento da relação de emprego doméstico. Nesse caso, é nítida a adoção da teoria da descontinuidade.

Sobre a teoria do evento, leciona Leite: “[...] o trabalhador irá trabalhar numa empresa para determinada obra ou serviço específico de curta duração. Finda a sua missão, extingue-se automaticamente o vínculo que o unia ao tomador de seu serviço[...]”. (2019, p. 279). Conforme Delgado (2019), o trabalhador eventual exercerá atividade ocasional, decorrente de fato próprio e durante determinado período. A teoria do evento explica, portanto, que será considerado trabalhador eventual, aquele que tiver como objetivo um acontecimento determinado, e que não poderá se estender por longo prazo. O trabalhador não eventual seria nesse caso o oposto do

trabalhador eventual, ou aquele que realiza atividades sistemáticas, não vinculadas a um serviço circunstancial.

Quanto à teoria dos fins da empresa, sob o entendimento de Leite (2019), só pode ser considerado trabalhador eventual, aquele que não exerça atividades corriqueiramente relacionadas ao objeto da empresa. Logo, o trabalhador não eventual é aquele que exerce atividades alinhadas ao objeto principal da empresa.

Finalmente, sobre a teoria da fixação jurídica, a doutrina conclui que “[...]eventual é o trabalhador que não se fixa numa fonte de trabalho, enquanto o empregado se fixa nela. [...]” (LEITE, 2019, p. 280). É o trabalhador que não se vincula a apenas um tomador de serviços, podendo exercer mais de uma atividade a mais de um tomador, conciliando-as entre si.

2.1.4 Subordinação

A subordinação está diretamente relacionada ao poder diretivo do empregador. No passado, a subordinação era tratada como sinônimo de submissão. Atualmente essa definição foi superada e a subordinação é expressa como a prestação do trabalho sob o modo determinado pelo tomador de serviços.

Explica Delgado (2019) que, desde a idade média, no contexto das relações feudais, a subordinação é um parâmetro diferenciador dos modos de trabalho. Atualmente, é considerada como elemento essencial, na contraposição entre a relação de emprego e o trabalho autônomo.

Embora em alguns casos a relação de trabalho evidencie a inferioridade do prestador de serviços em relação ao tomador, uma leitura que foque no trabalhador pode ser restritiva, e suprimir a variação de situações subordinativas existentes. Necessário salientar que a partir da formação do contrato é que incide o poder diretivo do patrão sobre o empregado. Nesse sentido, entende-se pelo caráter jurídico, e não pessoal da subordinação, conforme expõe Delgado:

Como se percebe, no Direito do Trabalho a subordinação é encarada sob um prisma objetivo: ela atua sobre o modo de realização da prestação e não sobre a pessoa do trabalhador. É, portanto, incorreta, do ponto de vista jurídico, a visão subjetiva do fenômeno, isto é, que se compreenda a subordinação como atuante sobre a pessoa do trabalhador, criando-lhe certo estado de sujeição (*status subjectiones*). Não obstante essa situação de sujeição possa concretamente ocorrer, inclusive com inaceitável frequência, ela não explica, do ponto de vista sociojurídico, o conceito e a dinâmica essencial da relação de subordinação. [...] (DELGADO, 2019, p. 349-350).

Delgado entende, assim, que a subordinação tem caráter jurídico, não obstante em tempos passados, ter sido tratada de forma subjetiva, em que era equiparada à dependência

(2019, p. 351). Em virtude das transformações nas relações de trabalho, esse elemento fático-jurídico pode ser analisado sob três dimensões, quais sejam, clássica, objetiva e estrutural.

Na subordinação clássica, o empregador é quem assume o comando do negócio e emite ordens hierárquicas em relação à maneira pela qual se prestará o serviço. Como claramente exposto por Delgado:

Clássica (ou tradicional) é a subordinação consistente na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o trabalhador compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no tocante ao modo de realização da sua prestação laborativa. Manifesta-se pela intensidade de ordens do tomador de serviços ao seu respectivo trabalhador. É a dimensão original da subordinação, aquela que mais imediatamente na história substituiu a anterior servidão na realidade europeia, propagando-se genericamente pelo capitalismo disseminado nas décadas e séculos seguintes. Continua, hoje, como a mais comum e recorrente modalidade de subordinação, bastante destacada nas relações socioeconômicas empregatícias[...] (DELGADO, 2019, p.352).

É objetivamente subordinado, como explica Delgado (2019), o trabalhador que esteja afinado aos fins do empreendimento. Para melhor esclarecer, o autor menciona a doutrina de Paulo Emílio Ribeiro de Viana, ao explicar:

Conforme exposto pelo jurista, a subordinação pode traduzir uma ‘relação de coordenação ou de participação integrativa ou colaborativa, através da qual a atividade do trabalhador, como que segue, em linhas harmônicas, a atividade da empresa, dela recebendo o influxo próximo de seus movimentos[...]’ (DELGADO, 2019, p. 352).

Por último, elucida Delgado (2019) que, ainda que não haja a imposição de normas do tomador de serviços ao trabalhador e que o trabalho não se adeque ao objetivo final da empresa, se o trabalhador se insere na dinâmica empresarial resta caracterizada a subordinação estrutural. Carlos Henrique Bezerra Leite acrescenta que a subordinação pode ser chamada subordinação integrativa a fim de incluir o trabalhador terceirizado que, embora realize uma atividade meio, também tem seu trabalho inserido no objetivo final da empresa (2019, p. 260). Tais perspectivas de subordinação não são cumulativas e possibilitam a inclusão de fatos diversos como relação empregatícia, independente da vertente subordinativa a que se enquadre.

2.1.5 Onerosidade

Como explicam Jouberto Cavalcante e Francisco Jorge Neto (2019), para configuração da onerosidade é essencial que haja benefício econômico para o empregado, na forma de contraprestação pela força de trabalho disponibilizado ao empregador.

A onerosidade se apresenta, basicamente, na relação contraprestativa entre empregador e empregado. “O empregado tem que receber remuneração, seja salário fixo, comissões ou utilidades, cujo pagamento pode ser estabelecido por dia, hora ou mês.” (LEITE, 2019, p.50).

Para que a onerosidade esteja presente, é necessário portanto, que o trabalho colocado à disposição do tomador de serviços seja passível de valoração econômica, e que essa valoração seja retribuída a quem presta o serviço a fim de o remunerar.

Por ser elemento fático-jurídico essencial na relação de emprego, a não configuração da onerosidade leva ao não reconhecimento da relação empregatícia. O reconhecimento de tal elemento é objeto de estudo no presente trabalho e o seu conceito será desenvolvido de forma pormenorizada adiante.

Superadas as definições clássicas dos elementos fático-jurídicos que configuram a relação de emprego, o próximo tópico trará a análise de como o elemento onerosidade é conceituado pela doutrina e na sequência, como os tribunais interpretam a configuração desse elemento.

2.2 O elemento fático-jurídico da onerosidade na relação de emprego: doutrina e jurisprudência.

Delgado (2019) apresenta a relação empregatícia como fundamento da produção que movimenta o processo econômico. Essa relação se estabelece por meio de um contrato bilateral, sinalagmático e oneroso entre empregado e empregador.

Assim, o trabalho do prestador de serviços deve ser economicamente valorado de forma que, em troca da prestação laboral, o empregado receba uma contraprestação, materializada, principalmente, no salário.

A análise da existência de tal requisito envolve um plano objetivo e outro subjetivo. Quando da análise objetiva, verifica-se a mensuração econômica do trabalho e o pagamento realizado pelo empregador ao empregado. Nesse sentido, explica Vólia Bomfim Cassar:

[...] aspecto objetivo ocorre quando, mesmo que não tenha havido o interesse principal no pagamento ou intenção de se trabalhar pelo dinheiro, houve de fato contraprestação. É o que ocorre com alguns professores, que ministram aula apenas por amor ao magistério, ora auxiliam comunidades carentes sem qualquer

contraprestação (ex. amigos da escola), ora são remunerados por este trabalho em universidades. Neste o trabalho foi oneroso, naquele gracioso[...] (2016, p. 253).

Na análise subjetiva, a onerosidade se manifesta pela intenção do empregado em receber benefício econômico, conforme esclarece Cassar (2016):

Subjetivo quando o trabalho é desempenhado pela necessidade de subsistência, isto é, pelo dinheiro que dele rende, em troca de salário, de vantagens, do pagamento. Demonstra-se pela intenção onerosa manifestada pelo trabalhador. O trabalho é aceito pela troca de dinheiro. É o que ocorre com o pedreiro, com o contador, com a doméstica, que trabalham pelo dinheiro que irão receber. (2016, p. 253-254).

O reconhecimento da onerosidade sob a perspectiva do empregador, normalmente, acontece de forma clara, sendo possível a sua identificação de forma objetiva, e por isso, em muitos casos, a análise subjetiva não se faz necessária. Sobre isso, afirma Delgado (2019):

À medida que se sabe que o salário pode ser pago em dinheiro ou parcialmente em utilidades (art. 458, CLT), pode ser pago por dia, semana, quinzena ou mês (art. 459, CLT), pode ser calculado segundo modalidade fixa ou forma de cômputo (art. 483, “g”, CLT), à medida que, assim, a contraprestação econômica do empregador ao empregado pode assumir formas distintas e variadas na prática empregatícia concreta, percebe-se que, do ponto de vista objetivo, a onerosidade dificilmente se oculta em uma dada relação empregatícia detidamente examinada. Dificilmente, portanto, terá o operador jurídico dificuldade em vislumbrar a presença da onerosidade em uma relação de trabalho investigada: de uma forma ou de outra, a contraprestação onerosa despontará ao longo da relação de trabalho[...] (DELGADO, 2019, p. 346)

Embora seja de fácil identificação pelo viés objetivo, em situações que não ocorram o pagamento, a onerosidade deve ser investigada sob a ótica subjetiva. É o que ocorre nas relações de “trabalho voluntário” e “servidão disfarçada”.

A Lei 9.608 de 1998 define o trabalho voluntário como aquele não remunerado, revelando assim o seu caráter altruísta. Para Delgado “a benemerência do trabalho voluntário conjuga duas grandes dimensões constitutivas. De caráter subjetivo, centrada no ânimo e de caráter objetivo, centrada na causa do labor ofertado” (2019, p. 413). O caráter subjetivo é focado na atividade com intenção benéfica, o que resulta da graciosidade.

Não raro são levadas aos tribunais, discussões relacionadas ao caráter oneroso ou voluntário do trabalho realizado por líderes religiosos. Os questionamentos baseiam-se na intenção graciosa presente em tais atividades.

Muitas decisões judiciais afastam o vínculo empregatício nas relações de trabalho religioso voluntário, devido ao caráter gracioso desse tipo de atividade. Não obstante, há na doutrina quem defenda o reconhecimento do vínculo empregatício, também nesses casos:

[...] Assim, se o padre, o pastor, o sacerdote, o mestre ou o pai de santo, receber paga mensal, for subordinado, não correr riscos na atividade, nela se inserir e exercer suas atividades com pessoalidade e de forma habitual, será empregado da igreja, da congregação religiosa, ou do centro espírita[...] (CASSAR, 2016, p. 257).

A simples intenção solidária, não impede, nesses casos, a formação do vínculo empregatício.

Sobre “servidão disfarçada” ou “trabalho em condição análoga a de escravo”, aduz Delgado (2019) que são trabalhos que, embora realizados com intenção onerosa por parte do trabalhador, não são retribuídas pelo tomador de serviços, que não paga salário aos obreiros. Nesses casos, falta onerosidade do ponto de vista objetivo.

A subdivisão interpretativa do elemento onerosidade, demonstra que o ponto de vista sob o qual é feita a sua análise, revela a sua ausência ou não. Por isso, é de extrema relevância a intenção das partes no momento de reconhecer o elemento fático jurídico. Essa intenção, revestida de subjetividade, é chamada pela doutrina de *animus contrahendi*.

Conforme exposto, o plano objetivo é o que melhor demonstra a existência da onerosidade, mas em alguns casos é preciso analisar o plano subjetivo para constatar a presença da onerosidade na relação. Quando a relação de trabalho deixa dúvidas a respeito da objetividade ou subjetividade contraprestrativa, questiona-se a existência do elemento onerosidade. O tópico seguinte abordará como a jurisprudência trata desse assunto.

2.2.1 Julgados que negam o vínculo empregatício e a existência do elemento onerosidade

Em pesquisa jurisprudencial feita no Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, verifica-se que há decisões que, em primeira ou segunda instância, negam ou reconhecem o vínculo empregatício com base no elemento onerosidade. As decisões contrapõem a presença do elemento onerosidade à voluntariedade no trabalho.

O primeiro julgado se trata de um recurso ordinário. O recurso é referente a sentença da Vara do Trabalho de Muriaé e foi proferida pelo MM. Juiz do Trabalho, Dr. Marcelo Paes Menezes.

No julgado em questão, a parte autora ajuizou reclamação trabalhista em face da Igreja mundial do poder de Deus, pleiteando o reconhecimento do vínculo empregatício sobre o trabalho realizado para a reclamada, além do reconhecimento da rescisão indireta e uma indenização por danos morais.

Após a análise de cada um dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego, inclusive a onerosidade, a sentença determinou a procedência parcial do pedido, reconhecendo a existência de vínculo empregatício, bem como a rescisão indireta pelo não cumprimento das obrigações do contrato pela parte reclamada. Foi concedido à autora: décimo terceiro salário, férias acrescidas de 1/3, indenização substitutiva dos depósitos do FGTS, mais multa de 40% e aviso prévio indenizado. Ainda foi estabelecido o pagamento de horas extras, feriados, descanso semanal remunerado, dobras dos domingos e fins de semana e a multa do artigo 447 da CLT.

Inconformada com a sentença, sob o argumento de inconsistência dos elementos caracterizadores do vínculo empregatício, recorreu a reclamada. O recurso foi conhecido pela Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, que teve como relator o Exmo. Desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira. No acórdão, o Tribunal deu procedência ao recurso. Foi alegada a fragilidade da prova oral, bem como o caráter voluntário da atividade realizada pela autora, que, embora recebesse um valor mensal pelo trabalho, tinha sua motivação fundada na fé e no altruísmo. Assim expresso em trecho do acórdão:

[...]Com efeito, a reclamante desenvolveu todo o seu trabalho em razão do compromisso assumido para com o ministério de sua fé, porquanto a situação concreta que se verifica nestes autos é a da atividade religiosa em forma de mero labor voluntário, moldada na Lei n. 9.608/1998. Desse modo, está claro e inequívoco que as funções da reclamante eram de caráter religioso e não econômico, porque diziam respeito à finalidade precípua da instituição religiosa, que é difundir e promover a fé cristã, não ensejando qualquer relação de índole trabalhista[...] (BRASIL, ROT-0010865-05.2019.5.03.0068, 2020).

Contrapondo a voluntariedade ao caráter oneroso da relação empregatícia, o Tribunal decidiu pelo afastamento do vínculo de emprego que anteriormente fora reconhecido, bem como da obrigação de pagar as parcelas estipuladas em sentença.

O segundo acórdão, do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, corresponde ao recurso interposto contra sentença proferida pela MM. Juíza do Trabalho, Maila Vanessa de Oliveira Costa, da Vara do Trabalho de Monte Azul, em reclamação trabalhista proposta em face de Centro terapêutico de Guanambi.

Na referida reclamação, o autor pretendia o reconhecimento do vínculo empregatício para a relação de trabalho que surgiu por conta de tratamento em clínica terapêutica.

O reclamante alegou que, após passar por período de recuperação, recebeu proposta para trabalhar como coordenador interno nas dependências da clínica. Conforme relata o autor, laborou pelo período compreendido entre 29/11/2018 a 15/07/2019, quando afirma ter sido dispensado. Diante do exposto, o reclamante pleiteou o reconhecimento do vínculo

empregatício com anotação na CTPS e o pagamento das parcelas decorrentes. Em defesa, a reclamada alegou que não houve relação empregatícia, posto que todo o trabalho realizado estava relacionado à recuperação do reclamante.

Na sentença, ao analisar o lastro probatório e a formação dos elementos caracterizadores da relação de emprego, o Juízo entendeu não haver relação empregatícia. A adesão, mediante termo, do reclamante a tratamento gratuito e voluntário fundamentou o caráter terapêutico do trabalho exercido, conforme se segue:

[...]Ademais, é de conhecimento geral que o tratamento dos casos como o ora em análise demanda não apenas tempo, mas também o concurso de diversos profissionais, inclusive com a prática de atividades as mais variadas, de caráter psicoterapêutico, a fim de que haja efetiva reabilitação, atuando a prestação de serviços de modo fundamental para o escopo perseguido[...] (BRASIL, ROT-0010829-18.2019.5.030082, 2020).

Sendo assim, o juízo afastou o reconhecimento do vínculo empregatício e julgou improcedentes todos os pedidos propostos pelo autor por restarem ausentes os elementos subordinação e onerosidade.

O reclamante recorreu da sentença por meio de recurso ordinário. O acórdão foi conhecido e julgado pela Nona Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, tendo como relator o Exmo. Desembargador Ricardo Antônio Mohallen. Após analisar a existência dos elementos fático-jurídicos caracterizadores da relação de emprego, o Tribunal reiterou o entendimento do Juízo de 1º Grau, conforme trecho do acórdão:

[...] É razoável admitir que o reclamante, morando na instituição reclamada, à qual pediu acolhimento de forma voluntária, conforme ele próprio admitiu em depoimento, e dela recebendo abrigo e demais cuidados, tenha, num determinado momento, passado a contribuir na própria manutenção do estabelecimento em que vivia com algumas tarefas laborais e, inclusive, como etapa ou medida apta a ajudá-lo no seu tratamento como dependente. Essa cooperação não basta para caracterizar vínculo empregatício, porque ausentes os demais elementos dos arts. 2º e 3º da CLT[...] (BRASIL, ROT- 0010829-18.2019.5.030082, 2020).

Por unanimidade, o Tribunal manteve a decisão de afastar o vínculo empregatício, afirmando a voluntariedade do trabalho realizado e afastando a presença dos requisitos fático-jurídicos formadores da relação de emprego, pessoalidade, subordinação e onerosidade.

Por fim, acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, contra decisão proferida pelo MM. Juiz do Trabalho substituto, Marcos Vinícius Barroso, na 12ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG. A sentença refere-se à reclamação ajuizada em face da Igreja Universal do Reino de Deus.

Na reclamação, o autor pleiteou o reconhecimento do vínculo empregatício entre ele e a reclamada, sob o fundamento de ter exercido a função de pastor nas dependências da mesma. Baseando-se nas provas testemunhais, o Juízo entendeu pela não configuração do vínculo, mediante a ausência dos elementos fáticos-jurídicos subordinação, pessoalidade e onerosidade. Entendeu ainda que não havia ânimo de estabelecer contrato de trabalho entre as partes. Em trecho da sentença argumentou que “a regra geral é pela incompatibilidade de uma atividade religiosa, assistencial ao próximo, voltada para o progresso espiritual, e dessa mesma atividade tentar se obter remuneração por trabalho prestado com essa finalidade.” (BRASIL, 2019, p. 13). A sentença se encerrou com o entendimento pela impossibilidade do vínculo nos moldes empregatícios, restando cabível o vínculo de trabalho voluntário.

O reclamante interpôs recurso ordinário que foi conhecido pela Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, e teve como relatora a MMª Desembargadora Maria Cecília Alves Pinto.

O reclamante se opôs à sentença que negou o vínculo empregatício, alegando ter sido contratado pela reclamada em 01.10. 1996 e dispensado em 28.02. 2019. Conforme relatou o autor, durante o período de realização das atividades, metas lhe eram impostas.

Em oposição aos argumentos do autor, a reclamada alegou a espontaneidade do vínculo deste com a igreja, e que a iniciativa de se tornar pastor foi voluntária, não existindo a possibilidade de relação de emprego.

O tribunal, se baseando em provas testemunhais e em outros autos que tratavam do mesmo tema, reconheceu a presença da onerosidade na relação:

“[...]Soma-se também a presença da onerosidade do trabalho desenvolvido pelo reclamante, na medida em que este o fazia mediante a paga de um rendimento mensal, denominado de "prebenda", vide recibos de pagamento de Id dd6e648 e seguinte[...] Sendo assim, as provas produzidas nos autos corroboram as alegações iniciais, levando à existência de pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica na relação jurídica havida entre as partes, o que não foi contrariado por prova eficiente, a cargo da ré[...](BRASIL, ROT-0010722-87.2019.5.03.0012, 2020).

Finalmente, o Tribunal, por unanimidade, deu provimento ao recurso do reclamante com o objetivo de firmar o vínculo de emprego. Determinou ainda, o retorno dos autos à instância de origem para prosseguimento dos demais pedidos, sob pena de supressão por instância.

Através da leitura dos acórdãos, é possível compreender a maneira como se dá o reconhecimento ou afastamento do elemento fático-jurídico onerosidade na relação de emprego. Em todos os acórdãos, quando se reconhece ou afasta o elemento onerosidade, essa

classificação, se dá em perspectiva objetiva ou subjetiva desse elemento, conforme sedimentado pela doutrina.

3 VULNERABILIDADE

As análises feitas anteriormente se amoldam a uma concepção de vínculo empregatício pensada quando do surgimento da CLT, cujos requisitos eram mais bem delimitados. Tendo em vista as transformações que os novos modos de trabalho proporcionaram às relações trabalhistas no último século, busca-se sedimentar um instrumento que possibilite a interpretação protetiva aos trabalhadores não enquadrados nos moldes tradicionais da relação empregatícia, quais sejam, dos artigos 2º e 3º da CLT. A sugestão aqui é a possibilidade de ampliação do conceito de onerosidade por meio da vulnerabilidade. Conceito atualmente desenvolvido pelo direito privado, a vulnerabilidade remete à situação que coloca o sujeito em estado de fragilidade e risco, tendente a afetar seus direitos personalíssimos.

Amauri Cesar Alves defende a incorporação da vulnerabilidade ao Direito do Trabalho, como sendo “situação de inferioridade contratual agravada por fatores de risco laboral ou pela condição pessoal do trabalhador, seja ele empregado ou não, que poderá resultar em lesão em sua esfera patrimonial ou existencial.” (ALVES, 2019, p. 21).

Embora tal conceituação revele situação de disparidade entre as partes do contrato de trabalho, não há que se confundir o conceito de hipossuficiência com o de vulnerabilidade. Sobre a vulnerabilidade, Alves (2019) acompanha a doutrina do Direito Privado, preconizada por Cláudia Lima Marques e Bruno Miragem, ao compreendê-la como um estado de fragilidade a que se submete o sujeito. Por outro lado, a hipossuficiência tende à padronização, conforme explica:

É possível compreender então que todo empregado é hipossuficiente em decorrência de se posicionar contratualmente como tal na relação de emprego, uma vez que no plano fático sua situação ante o empregador é a de mais fraca na relação empregatícia. Tal situação é decorrente não só da subordinação jurídica inerente à relação de emprego, mas, também e talvez principalmente, da concentração de poderes no lado patronal do contrato de trabalho. (ALVES, 2019, p. 11)

Extrai-se que, enquanto a vulnerabilidade é uma situação subjetiva, em que o trabalhador se encontra devido à fatores pessoais, que o colocam em excessiva disparidade frente ao empregador, a hipossuficiência é inerente ao ser empregado, consistindo em característica necessariamente presente na relação empregatícia.

A conceituação em torno da vulnerabilidade é de extrema relevância para o desenvolvimento do presente trabalho, posto que, através dela, será analisada a possibilidade

de expansão do elemento onerosidade para o reconhecimento do vínculo empregatício. Tal conceituação será melhor explorada nos próximos itens.

3.1 Reconhecimento dos diferentes tipos de vulnerabilidade do trabalhador

Conforme já exposto anteriormente, defende-se a possibilidade de atrair o conceito do direito privado, especificamente do Direito do Consumidor, para o Direito do Trabalho (ALVES, 2019, p.121). Nessa esteira, a vulnerabilidade é desenvolvida sob os vários aspectos da relação entre tomador de serviços e trabalhador.

Entende-se ser possível desdobrar a noção já apresentada de acordo com o contexto fático trabalhista. Esse desdobramento é feito em categorias relativas aos âmbitos negocial, hierárquico, econômico, técnico, informacional, psíquico e ambiental, sendo importante ressaltar a sua abrangência tanto para a relação empregatícia, quanto para a relação trabalhista sem vínculo de emprego (ALVES, 2019, p.123)

3.1.1 Vulnerabilidade negocial

A vulnerabilidade negocial, como bem explica Alves (2019):

[...]é, nos termos da conceituação até aqui sugerida, inferioridade contratual alargada em razão da menor possibilidade que o trabalhador tem de fixar condições elementares de trabalho com o seu contratante. Pode ser reconhecida a vulnerabilidade negocial tanto por fatores de risco laboral a que está submetido o trabalhador, quanto por condição pessoal sua[...] (ALVES,2019, p.13).

Importante ressaltar a abrangência do referido conceito. Se por um lado, a vulnerabilidade negocial está ligada às particularidades do trabalhador, como o baixo nível de instrução, ou a grande oferta da sua modalidade de mão de obra, por outro, também pode ser dar por sua situação jurídica. É o que acontece com o analfabeto e com o trabalhador terceirizado. O primeiro que, por sua ausência de compreensão técnica, não tem condições de questionar os termos de um contrato, e o segundo que, por estabelecer contato direto com o tomador de serviços, encontra dificuldades para acessar e negociar com o seu empregador.

Seguindo a mesma linha de compreensão, Adriana Brasil Vieira Wyzykowski em sua tese de doutorado:

[...] Em se tratando do Direito do Trabalho, a relação jurídica ali estabelecida é tida como uma relação contratual, marcada pela ausência de equilíbrio entre empregado e empregador. Dificilmente o empregado possui condições de discutir, com paridade, as questões e nuances que envolvem a prestação laboral, limitando-se, na maioria das vezes, a aceitar condições que foram estabelecidas pelo empregador[...] (WYZYKOWSKI, 2019, p. 133)

Aqui fica claro que a anuência do trabalhador, em determinadas situações, é consequência da sua situação inferiorizada frente ao empregador, em que a liberdade de negociar não é ampla e real.

3.1.2 Vulnerabilidade hierárquica

A vulnerabilidade hierárquica decorre da característica mais marcante da relação de emprego, a subordinação. Para Dorneles (2013), embora a relação trabalhista se estabeleça em torno do trabalho e não da pessoa que o exerce, o agente imprime o caráter pessoal em seu trabalho-objeto. Conforme leciona, “a submissão pessoal do empregado às ordens patronais para que algo seja feito por ele pode tornar muito tênue o limite entre o comando legítimo e a afronta aos direitos da personalidade do trabalhador” (DORNELES, 2013, p. 5). À vista disso, o trabalho subordinado historicamente é elemento central na esfera protetiva da relação de emprego.

Alves (2019), ressalta a distinção entre subordinação e vulnerabilidade hierárquica, destacando a forma como esta última coloca o trabalhador em condição de inferioridade:

A vulnerabilidade hierárquica estará presente nas situações em que o fator de risco ou a condição pessoal do trabalhador o coloca com pouca margem de resistência contra ordens abusivas do seu contratante. É possível pensar na situação do imigrante ilegal ou do escravizado contemporâneo, que não conseguem, no plano fático, resistir aos mandos e aos desmandos do contratante explorador. Também pode haver vulnerabilidade hierárquica em situações de trabalho rural em que o coronelismo se faz presente. (ALVES, 2019, p. 124).

Como bem indicado, o imigrante ilegal, por estar em situação de irregularidade perante a justiça, tem no medo de ser punido judicialmente um fator de limitação à sua capacidade de resistir a ordens que, de alguma forma, possam lhe violar direitos. Por sua vez, o escravizado contemporâneo não tem nem mesmo os seus direitos fundamentais garantidos, sendo submetido a ameaças e até mesmo violência como forma de imposição das ordens dadas pelo empregador.

Alves (2019) acrescenta que o coronelismo é desencadeador da vulnerabilidade econômica justificada pelo autoritarismo do coronel frente ao peão, que não possui outra alternativa senão a de acatar as ordens a ele proferidas.

Todos esses exemplos, brilhantemente elucidados pelo autor, demonstram situações em que há uma excessiva desvantagem contratual do trabalhador frente ao tomador dos serviços com relação à posição contratual ocupada. Isto caracteriza a vulnerabilidade hierárquica.

3.1.3 Vulnerabilidade econômica

A vulnerabilidade econômica “[...] é decorrente de fator de risco laboral ou condição pessoal do trabalhador que o faz ficar aquém do nível de subsistência[...]” (ALVES, 2019, p.124).

O autor exemplifica com o modelo de trabalho intermitente, tendo em vista a supressão do direito à contraprestação mensal obrigatória e com valor mínimo. O imigrante ilegal e o trabalhador escravizado são exemplos que, para além de demonstrarem a vulnerabilidade hierárquica, mostram também a econômica, sendo ilustrados nesta, pelos valores salariais inferiores aos pagos para outros trabalhadores legalmente regularizados que exerçam as mesmas funções.

Outro exemplo citado por Alves (2019) são os trabalhadores contratados por produção, que, por terem uma meta estabelecida, têm uma sobrecarga de horas de trabalho, se submetendo a condições prejudiciais à própria saúde. Além disso, os motoristas da plataforma *Uber* também são exemplos contemporâneos de trabalhadores submetidos à vulnerabilidade econômica, pois realizam corridas por um valor extremamente baixo, o que os leva a cumprirem cargas horárias exaustivas, a fim de atingirem a um patamar remuneratório que atenda às suas necessidades básicas, sem garantia nenhuma de que isso de fato ocorrerá.

Tendo em vista a importância do conceito de vulnerabilidade econômica e seus desdobramentos no desenvolvimento do presente trabalho, esse conceito será melhor explorado mais adiante.

3.1.4 Vulnerabilidade técnica

Sob o entendimento de Dorneles (2013), devido às transformações históricas nos modos de trabalho, a vulnerabilidade técnica não pode ser equiparada à dependência técnica. Do ponto de vista fático, não apenas os donos dos meios de produção possuem o conhecimento técnico,

mas, em alguns casos, o empregado é mais qualificado do que o próprio empregador. Nesse ínterim, discorda da concepção de que “o empregador está capacitado tecnicamente para executar as tarefas que confiou ao empregado e que vigia efetivamente o trabalho realizado” (DORNELES, 2013, p.7).

Para o autor, a vulnerabilidade técnica pode ser observada sob três aspectos, vulnerabilidade técnica como menor instrução profissional do trabalhador, vulnerabilidade técnica como limitação à execução do labor e vulnerabilidade técnica como alienação do trabalhador.

A vulnerabilidade técnica em razão da menor instrução profissional do trabalhador se dá nos casos em que o chefe concentra o conhecimento técnico. Já a vulnerabilidade técnica como limitação à execução do labor, ocorre conforme o trabalhador tem suas atividades limitadas à gerência do tomador. Maior ou menor seja a autonomia do empregado, ainda assim, se vincula “à técnica de gestão empresarial escolhida pelo empregador, e não por uma escolha pessoal.” (DORNELES, 2013, p. 299).

Sobre a vertente da alienação, Dorneles (2013) explica que desde a instituição dos modelos de produção Taylorista, os modos de trabalho passaram a ser alienados. Conforme elucidada, essa alienação ocorre quando o trabalhador realiza uma tarefa específica sem se conectar ao seu resultado final, ou quando vende a própria mão-de-obra, nesse caso, alienando a sua força de trabalho e tornando aquela tarefa específica o próprio fim em si mesma. Do trabalho realizado de forma alienada, decorre a vulnerabilidade técnica como alienação do trabalhador.

Por fim, a vulnerabilidade técnica pode ser definida como “a inferioridade contratual alargada em razão da menor possibilidade que o trabalhador tem de conhecer e compreender a essência de seu trabalho e o proveito que garante ao contratante.” (ALVES, 2019, p. 15). O autor remete às figuras do estagiário, do contratado em condição de aprendizagem, do trabalhador menos instruído e da figura contemporânea do analfabeto digital.

3.1.5 Vulnerabilidade informacional

Alves (2019), explana sobre a natureza consumerista da vulnerabilidade informacional. Conforme o autor, isso é o que essencialmente a difere dos outros tipos de vulnerabilidade. Explica que “é a inferioridade contratual alargada em razão da menor possibilidade que o trabalhador tem de obter informações pessoais precisas acerca do seu trabalho e de direitos trabalhistas.” (ALVES, 2019, p. 15-16)

Como exemplo, o autor cita os trabalhadores que têm suas informações pessoais utilizadas de modo fraudulento, sendo colocados como sócios para fins formais. Também os trabalhadores que têm seus dados utilizados com a finalidade de realizar transações financeiras que não serão adimplidas.

Na mesma linha, para Dorneles (2019), essa vulnerabilidade é o resultado da concentração de informação nas mãos de quem concentra a técnica e tem o domínio econômico que, geralmente, é o empregador.

Nota-se que a ausência de informações quanto à validade dos termos de contratação feitos entre empregado e empregador, é o que coloca o empregado muitas vezes, em situações extremamente precárias de condições de trabalho ou ainda situações pessoais comprometedoras.

3.1.6 Vulnerabilidade psíquica

Alves esclarece que a vulnerabilidade psíquica não se origina no Direito do Trabalho. Conforme o autor, é a “situação de risco decorrente de problemas psíquicos preexistentes à prestação do trabalho ou desenvolvidos durante o labor e que agravam a inferioridade contratual do trabalhador. Pode ser conhecida a vulnerabilidade tanto por fator de risco laboral a que está submetido, quanto por condição pessoal sua.” (ALVES, 2019, p. 126).

Há prejudicialidade ao trabalhador tanto pela existência de problemas psíquicos preexistentes à prestação de trabalho, visto que são causa de discriminação no mercado de trabalho, tornando o serviço do empregado aquém do que se espera; quanto por problemas desenvolvidos em consequência da prestação laboral.

Nota-se que há situações de vulnerabilidade psíquica nos serviços exercidos nos call centers. Em matéria veiculada pelo site Repórter Brasil, consta que, por meio de uma operação fiscal realizada em sete estados brasileiros, foram encontrados trabalhadores de call centers exercendo as atividades em condições desumanas. A fim de induzir o cumprimento de metas inatingíveis, os supervisores das centrais de atendimento aplicavam normas e punições, que colocavam os trabalhadores em situações vexatórias. Exemplo disso, é a realização do controle de quantas vezes os funcionários iam ao banheiro. Era permitido aos empregados utilizar o banheiro, apenas quando autorizados pelo supervisor, em tempo cronometrado, a fim de não prejudicar a sua produção. Como resultado, além dos danos psicológicos causados pela circunstância abusiva, há relato de uma trabalhadora que desenvolveu doença renal, e por isso, passou a utilizar fraldas geriátricas. Também fazem parte desse quadro o que Ricardo Antunes

chamou de “escravos digitais”, que são trabalhadores que não conseguem ou não podem se desconectar (ALVES, 2019, p. 126). Por fim, cita os teletrabalhadores autônomos exclusivos, que exercem o trabalho em suas residências sem controle de jornada, o que prejudica a saúde mental desses obreiros.

3.1.7 Vulnerabilidade ambiental

Consoante entendimento de Alves (2019):

É a inferioridade contratual alargada em razão da menor possibilidade que o trabalhador tem de se proteger dos riscos presentes no ambiente de trabalho. Com maior frequência deve ser reconhecida a vulnerabilidade por fatores de risco inerentes ao ambiente de trabalho, podendo decorrer, excepcionalmente, de condição pessoal (trabalhadores com deficiência por exemplo). (ALVES, 2019, p. 16).

Ainda nos dias atuais, o interesse econômico se sobrepõe à tomada de medidas de segurança necessárias, mesmo com o risco ambiental que diversas atividades oferecem. Nessa esteira, Alves cita a exposição de trabalhadores à produtos cancerígenos e agrotóxicos (2019, p.127). Ressalta ainda, os danos causados pela realização de atividades mineradoras, que devido à falta de segurança em suas barragens de rejeitos, causam inúmeros acidentes, muitos deles com vítimas fatais.

Atualmente, vários países do mundo, inclusive o Brasil, enfrentam a pandemia da COVID-19, que, conforme dados do site do Ministério da saúde, é responsável pelo falecimento de mais de 150.000 brasileiros, entre os meses de março e outubro de 2020.

Diante do cenário de contágio pela pandemia, os órgãos nacionais e internacionais de saúde recomendam o distanciamento social. Não obstante, essas recomendações não são aplicadas a todas as atividades, e os profissionais da saúde têm o dever legal de trabalharem durante a pandemia, mesmo os que estão classificados como grupo de risco. Ademais, a grande maioria desses trabalhadores, bem como os que exercem profissões como cozeiros e trabalhadores de supermercado, que também não foram interrompidas, possuem a atividade como única fonte de renda para sustento próprio e manutenção de suas famílias. Assim, não resta outra alternativa senão a exposição durante a realização do trabalho, e a possível contaminação pelo vírus (SARS-CoV-2), causador da COVID-19. Esses trabalhadores, portanto, também podem ser enquadrados como ambientalmente vulneráveis nesse momento, já que o ambiente de trabalho os expõe ao risco de contaminação.

3.2 Vulnerabilidade econômica

Para o presente trabalho, merece destaque a conceituação da vulnerabilidade econômica, considerando que se busca através desta, compreender a possibilidade de expansão do conceito da onerosidade como elemento caracterizador da relação de emprego.

Conforme já mencionado, a vulnerabilidade econômica “é decorrente de fator de risco laboral ou condição pessoal do trabalhador que o faz ficar aquém do nível de subsistência.” (ALVES, 2019, p.14). É a situação em que o trabalhador não tem a garantia de que seus rendimentos serão suficientes para manutenção das suas necessidades econômicas básicas.

Várias são as situações que compreendem trabalho executado mediante vulnerabilidade econômica do obreiro. A fim de conferir maior clareza ao conceito, serão desenvolvidos os exemplos utilizados por Amauri Cesar Alves: trabalhador intermitente, trabalhador imigrante ilegal ou escravizado contemporâneo, trabalhadores por produção e os trabalhadores vinculados às plataformas digitais, como a *Uber*. A intenção é apresentar cada modo do trabalho e a correlação deste com a vulnerabilidade econômica.

Sobre o contrato de trabalho intermitente, Delgado (2019) entende ser impreciso e volátil. Conforme explica o autor:

Pacto formalístico, necessariamente celebrado por escrito, busca afastar ou restringir as garantias que a ordem jurídica confere à jornada de trabalho e, do mesmo modo, ao salário, colocando o trabalhador em situação de profunda insegurança quer quanto à efetiva duração do trabalho, quer quanto à sua efetiva remuneração. (DELGADO, 2019, p. 672).

É notório que o fator que propicia segurança ao empregado é saber que há equilíbrio entre o quanto gasta com sua subsistência e o quanto recebe em razão do seu labor. No caso do intermitente, não há garantia nem de que haverá trabalho e muito menos de quanto receberá no fim do mês, podendo nem atingir uma remuneração mínima e receber abaixo do nível necessário à sua subsistência.

De igual modo, sob a ótica de Alves (2019), ocorre com os trabalhadores escravizados contemporâneos. Embora seja trabalho escravo contemporâneo, como expresso pela sua nomenclatura, possui semelhança com o trabalho escravo praticado no Brasil até o final do século XIX. Conforme Graziella Rocha e André Brandão (2013), esse tipo de trabalho evidencia-se pela expansão agrícola do final dos anos 1970, atingindo em maioria o trabalhador rural, que tem sua mão de obra explorada em fazendas de difícil acesso geográfico. Essa inacessibilidade dificulta as denúncias, de forma que os trabalhadores submetidos a esse tipo

de labor se encontram vulneráveis em diversos aspectos, incluindo o econômico. Nesse tipo de situação, a maioria dos trabalhadores não recebe contraprestação onerosa, trabalhando exclusivamente em troca de elementos básicos de sobrevivência como comida, água e um local para dormir. Sendo assim, não conseguem ter acesso a bens que garantam saúde e bem estar, ou seja, ao seu mínimo existencial.

Pertinente também, é o exemplo exposto por Alves (2019), sobre a figura do imigrante ilegal. Este, por se encontrar em país diferente de sua origem, sem atender ao que a lei local impõe, sofre constante medo de ser punido. Tal situação, leva esse tipo de trabalhador a aceitar condições trabalhistas inferiores às dos trabalhadores que tem permissão legal para laborar no país. Muitas vezes trabalha exaustivamente, com sobrecarga de horário, para ganhar ínfimos salários, que mal conferem condições humanamente dignas.

É evidente a adoção da mão-de-obra terceirizada em muitas empresas com a finalidade de minimizar custos. No setor têxtil essa prática é feita através dos contratos de trabalhadoras por meio de pequenas unidades produtivas, denominadas facções. Em sua dissertação de mestrado, explica Matos: “Grande parte das facções não tem sequer contrato formal com a empresa tomadora de serviço, sendo praticado um contrato informal, entre o proprietário da facção e um intermediário ou proprietário (no caso de fábricas menores) da empresa contratante.” (MATOS, 2008, p. 12).

Nos contratos de facção, a empresa lucra por não assumir os riscos dos encargos trabalhistas e o trabalhador se sujeita a negociações que lhes são extremamente desfavoráveis, a fim de se manter no mercado de trabalho, mesmo diante de um trabalho que na maioria das vezes é informal, e não lhes são garantidos direitos trabalhistas como salário mínimo.

O modo de trabalho dos motoristas de aplicativo, vem sendo questionado na doutrina e jurisprudência trabalhista. Essa discussão baseia-se no fato de a dinâmica da atividade por eles exercida não se encaixar nos moldes da relação de trabalho que garante proteção trabalhista, com fundamento nos artigos 2º e 3º da CLT. Sobre as condições de trabalho do motorista de UBER, explicam Robson Gomes André, Rosana Oliveira da Silva e Rejane Prevot Nascimento:

[...]cabe relatar que a carga horária excessiva praticada pelos motoristas, como colocado anteriormente, é decorrente dos baixos ganhos obtidos com essa atividade. Todos, com exceção de um motorista, disseram que o ganho é pequeno, e por esta razão a carga horária de trabalho é elevada. Um dos entrevistados afirmou obter ganhos satisfatórios, porém, o mesmo entrevistado possui uma carga horária de 10 horas de trabalho por dia, 6 vezes por semana. Assim, todos os motoristas sinalizam de alguma forma que para conseguirem suprir suas necessidades de forma satisfatória, precisariam trabalhar uma carga horária ainda maior pelos baixos ganhos, principalmente porque o percentual que repassam para a empresa e o custo para realizarem o trabalho são altos (ANDRÉ; SILVA; NASCIMENTO, 2019, p.23).

Para os autores, a ideia de flexibilização e autonomia vendida pela *Uber* somada ao desemprego e a promessa de ganhos altos, é o que atrai o trabalhador a aceitar esse tipo de trabalho.

Há nítida ligação entre os exemplos apresentados por Alves quando analisados sob o viés da vulnerabilidade econômica, posto que, em todas as formas de prestação laborativas descritas, o trabalhador se vincula ao tomador de serviços, aceitando as condições que lhe são oferecidas, não por serem as adequadas, mas por se encontrarem em situação de inferioridade frente ao patrão. São situações em que o trabalhador não possui garantia de remuneração mínima, o que possibilita serem reduzidos aquém do nível de subsistência.

4 ONEROSIDADE NA RELAÇÃO DE EMPREGO E VULNERABILIDADE ECONÔMICA DO TRABALHADOR

Antes de aprofundar especificamente sobre os temas da onerosidade na relação de emprego e da vulnerabilidade econômica do trabalhador, faz-se necessária a realização de um breve apanhado histórico no tocante às transformações que o trabalho sofreu e vem sofrendo ao longo dos séculos. Pretende-se assim, tornar mais clara a compreensão do tema a ser abordado.

Desde o advento da revolução industrial, que suprimiu o trabalho artesanal e instituiu o labor fabril no século XVIII, os modos de trabalho sofreram relevantes transformações. Já no século XIX, Frederick Winslow Taylor replicou a ideia de gerência ao então crescente modelo fabril. Nesse sentido, Andressa de Freitas Ribeiro (2015): “Taylor propôs a ideia de uma gerência que criasse, através de métodos de experimentação do trabalho, regras e maneiras padrões de executar o trabalho. Essas regras padrões seriam obtidas pela melhor equação possível entre tempo e movimento.” (RIBEIRO, 2015, v. 19, p. 69).

Ribeiro (2015) destaca o *Taylorismo*, como assim é chamado o modo de trabalho então proposto por Taylor, como aquele consistente na divisão entre a elaboração e a utilização da técnica. O profissional que coloca o trabalho em prática, não poder ser o mesmo que, através de meios científicos, elabora como fazer. Conforme se entendia, separando esses dois ambientes, seria possível controlar o trabalho realizado. Assim, haveria aumento da produtividade e coibição das perdas de tempo.

Posteriormente, através da implementação da esteira rolante e da automatização do modo de trabalho, o *Fordismo* aprimorou o controle da produtividade. O trabalho passou a se dar de forma alienada, à medida que cada trabalhador tinha conhecimento apenas da parte que lhe cabia no processo. Conforme explica Ribeiro (2015), embora esse novo paradigma culminasse em jornadas exaustivas e na retirada da possibilidade de crítica do trabalhador, a adesão se dava por meio da manutenção de altos salários.

Érika Batista (2008) explica que características como a fragmentação do trabalho e o foco no controle do tempo gasto ainda se mantêm assim como no modelo Taylorista, entretanto “Paralelamente, o gerenciamento da produção fordista parece mais desenvolvido se considerar o valor dado à dimensão subjetiva do trabalhador e à redução dos níveis hierárquicos, sugerindo uma descontinuidade dialética com os fundamentos do método de Taylor.” (BATISTA, 2008, p.7)

O Fordismo proporcionou significativo crescimento da produtividade, principalmente durante o segundo pós-guerra. Tal modelo, posteriormente perdeu força pelo excesso de produção sem mercado consumidor:

[...] O que ocorre no fim dos anos 60 é uma saturação do mercado, o que leva a uma taxa decrescente de consumo desses bens. Isso tem um impacto profundo sobre os níveis de lucro e produtividade das empresas. Por outro lado, a saturação do mercado em termos de bens duráveis faz com que a demanda se torne heterogênea, diferenciada e caprichosa, o que não convinha a um aparelho produtivo que requeria uma demanda uniforme e contínua[...] (RIBEIRO, 2015, p. 73).

Enquanto o Japão passava por uma fase de expansão industrial, fomentada pela onda de recuperação pós guerra, em Toyota originou-se o modelo que ficou conhecido como *Toyotismo*. Conforme Vinícius Correia dos Santos “[...] no modelo japonês a demanda que deve fixar a quantidade produzida, a empresa só produz o que é vendido e o consumo condiciona toda a organização da produção[...]” (2009, p. 5). As empresas que adotaram esse modo de operacionalizar, possuíam capacidade para produzir de acordo com as características demandadas pelo mercado, produzindo em menor quantidades e maior variabilidade, já que a ideia era a de se evitar os estoques. Érika Batista (2015) explica que esse modelo possibilitava certa flexibilidade ao trabalhador através de sua iniciativa e multifuncionalidade. Destaca também haver similaridade entre o *toyotismo*, *fordismo* e *taylorismo*, ressaltando:

É importante destacar que mesmo com as novas técnicas de gestão sistematizadas na Toyota, os trabalhos parcelados e repetitivos continuaram coexistindo com os de caráter multifuncional e pluriespecializado. A novidade se deu em aplicar a todos os tipos as formas de controle do processo do trabalho o que ratifica a suposição inicial de que existe uma continuidade nos três métodos de organização do trabalho, continuidade com **sofisticação** e não superação, daí essas formas serem sociais, e não restritas ao espaço de trabalho. (BATISTA, 2008, p. 11, grifo do autor).

Pode-se dizer que os modelos não são excludentes, ou que existiram de forma separada ao longo dos anos, mas que houve uma espécie de aprimoramento de um em relação ao outro, possibilitando a coexistência de características de todos, que podem ser percebidas até os dias atuais.

A partir do século XXI, a facilidade do acesso amplo a tecnologias de comunicação remodelou as relações interpessoais e, conseqüentemente, as relações de trabalho. A oferta de serviços através de plataformas digitais, se tornou o novo paradigma do capitalismo (ABRAMOVAY *apud* SLEE, 2017, p.14)

Nesse contexto, a internet sobreveio como meio através do qual se tornou possível resolver diversas questões enfrentadas pela sociedade. O acesso a dispositivos eletrônicos com abrangência de recursos foi o ponto crucial para a explosão de uma nova economia, que transformaria não apenas a forma de consumir, mas também a juridicidade da força de trabalho dispendida a um terceiro. A chamada economia do compartilhamento, como explicam Tadeu Breda e João Peres, “[...] é uma onda de novos negócios que usam a internet para conectar consumidores com provedores de serviço para trocas no mundo físico, como alugueis imobiliários de curta duração, viagens de carro ou tarefas domésticas[...]” (BREDA e PERES *apud* SLEE, 2017, p. 21).

Tom Slee pontua que, embora o início da economia do compartilhamento tenha se dado anos antes, a partir de 2013, através da repercussão da ideia de trocas igualitárias e economia de dinheiro, muitos serviços passaram a ser prestados em relações que vendem a ideia de confiança entre pessoas, mas que possuem como intermediadores sites ou plataformas digitais (2017, p. 22). Assim, grandes empresas como a *Uber*, sem possuir muitos recursos físicos, acumularam patrimônios bilionários, contando com um grande contingente de motoristas que não são reconhecidos juridicamente como empregados. Conforme explica:

[...]muitas companhias da Economia do Compartilhamento estão dando fortuna a seus investidores e executivos e criando bons empregos para seus engenheiros de programação e marqueteiros, graças à remoção de proteções e garantias conquistadas após décadas de luta social, e graças à criação de formas de subemprego mais arriscadas e precárias para aqueles que de fato suam a camisa[...] (SLEE, 2017,p.24).

A ideia vendida pela Economia do Compartilhamento é a de que os trabalhadores nela inseridos são autônomos, negando inclusive a onerosidade dessa relação. Contudo, apesar da perspectiva de exercer a atividade sem se vincular diretamente a um patrão, e de administrar da forma mais conveniente o próprio horário de trabalho trazer a ideia de liberdade aos trabalhadores, a transferência da responsabilidade do patrão ao obreiro pelos riscos do negócio e a forma de remuneração praticada nesses empreendimentos passa pela onerosidade e sua centralidade, conforme será tratado adiante.

4.1 Deslocamento do poder empregatício da subordinação para a onerosidade

A relação empregatícia foi delineada em torno do trabalho subordinado: “[...] ora, a existência do trabalho livre (isto é, juridicamente livre) é pressuposto histórico-material do surgimento do trabalho subordinado (e, via de consequência, da relação empregatícia) [...]”

(DELGADO, 2019, p. 98). Na mesma linha, Alves (2014) entende que a ampla incidência do poder diretivo patronal sobre o modo de produção, principalmente no modelo fordista, sedimentou a subordinação como elemento marcante e diferenciador entre a relação empregatícia e outras formas de trabalho.

Não obstante haja a incidência clássica da subordinação nas relações fordistas, Alves explica que novas formas de trabalho em que a subordinação não é presente em contornos bem definidos, são encontradas sob os moldes *toyotista* ou *pós-fordista* (2014). Conforme expõe, “algumas relações de trabalho desenvolvidas atualmente não podem ser clássica e claramente identificadas como subordinadas ou como autônomas, vez que se situam em situação fronteira” (ALVES, 2014, p.7). A dificuldade na identificação se verifica, mediante a ausência da imposição de ordens diretas e do poder diretivo patronal sobre o trabalhador.

Alves (2014) entende que no pós-fordismo, com o surgimento do modelo toyotista, reduziu-se a importância da emissão de ordens diretas do empregador ao empregado. Maior relevância ganhou o alcance de resultados, que refletem na variação da remuneração para o trabalhador. Nesse sentido, pode-se falar em um tendente deslocamento do centro do poder empregatício, que antes se concentrava na subordinação e agora passa à onerosidade.

Entre as modalidades de trabalho que revelam o possível deslocamento do centro do poder empregatício da subordinação para a onerosidade, está a que é remunerada através do salário-resultado. Para Alves (2014), essa modalidade une os pressupostos de subordinação e onerosidade, revelando a onerosidade como elemento central na configuração das relações empregatícias. Assim, clarifica:

Salário-resultado, no contexto da reestruturação produtiva e visto o deslocamento do centro do Poder empregatício da subordinação para a onerosidade pode ser conceituado como valor habitualmente pago ao empregado como contraprestação e instrumento de exercício do poder pelo empregador, variável e fixado em conformidade com os esforços pessoais do trabalhador. Ou, ainda, valor variável fixado em conformidade com os esforços pessoais do trabalhador e habitualmente pago pelo empregador. (ALVES,2014, p. 14)

Ainda nesse sentido, “[...] o empregado trabalha com organização, método, agilidade e presteza, não porque as ordens finais são diretas e intensas para que assim aja, mas, sim, para que possa melhorar o valor final de sua contraprestação mensal[...]” (ALVES,2014, p. 15).

O mesmo ocorre com os motoristas de aplicativos como a *Uber*, por exemplo. No site oficial da plataforma, há informações sobre como se dá a contraprestação onerosa. Os motoristas “parceiros”, como são denominados, recebem de acordo com a quantidade de corridas que fazem: quanto mais corridas, maior a remuneração. Ao final da prestação de

serviço, avaliam e também tem a sua corrida avaliada através da atribuição de uma nota, que varia de 1 a 5 estrelas. As avaliações positivas ou negativas, acumuladas, tem o condão de elevar ou diminuir o seu nível de confiabilidade diante dos clientes da plataforma. O cliente acaba substituindo a figura do chefe.

Não obstante a ideia inicial seja a de se proporcionar segurança aos usuários, estes não têm autonomia para escolher o prestador de serviços considerando a nota, uma vez que, a própria plataforma é que faz a seleção algorítmica, de acordo com a localização de ambos. Para Slee, os prestadores de serviço sentem-se ameaçados diante da possibilidade de receberem avaliações negativas, já que estas podem ser utilizadas como meio fundamentador para o seu desligamento ou mesmo para diminuição na oferta de corridas, o que refletirá no valor da remuneração do motorista (2017, p. 133). Assim, expõe sobre a *Uber*:

A maioria dos passageiros dá cinco estrelas como um gesto de cortesia, porém, se a classificação do motorista cai levemente-abaixo de 4,7 em muitas cidades- ele pode ser “desativado” ou chutado para fora da plataforma. O sistema deixa os condutores vulneráveis aos passageiros mais exigentes, já que um pequeno número de reclamações pode levar à perda do ganha pão. E é claro que não há como apelar da decisão, já que o motorista não é um empregado e o contrato não é um contrato de trabalho. (SLEE, 2017, p. 133)

Para o trabalhador, o fato de poder ser punido com menos corridas, ou até mesmo ser desconectado da plataforma, traz consequente impacto remuneratório.

A metáfora *Carrots and Sticks*, é utilizada para explicar o sistema de recompensa e punição, a fim de se atingir determinado comportamento. Conforme esclarecem Juliana Oitavem, Rodrigo Carelli e Cássio Casagrande:

A subordinação dos dirigidos aos dirigentes cede à ideia do controle por ‘stick’ (porrete) e ‘carrots’(premiação). Aqueles que seguem a programação recebem premiações, na forma de bonificações e prêmios; aqueles que não se adaptarem aos comandos e objetivos, são cortados ou punidos. Próprio da nova organização do trabalho, em que os trabalhos devem ser permanentemente inseguros- e a insegurança deve estar inculcada na mente das pessoas-para que o controle possa ser realizado da forma mais eficiente, e os objetivos melhor alcançados. (OITAVEM; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p.34)

Há uma conexão entre o sistema de recompensa e punição, e os exemplos anteriormente apresentados. Tanto no modelo de trabalho-resultado, quanto nos serviços via aplicativos, há evidente recompensa ou punição. No primeiro caso, os trabalhadores sabem que a remuneração aumenta ou diminui de forma diretamente proporcional aos seus resultados. Assim, o aumento da remuneração tem o efeito de bonificá-los, enquanto a diminuição, de punir. Já no segundo

caso, os motoristas são incentivados conforme as avaliações dos passageiros. Quando mantém a sua avaliação acima da média, os aplicativos continuam direcionando as demandas por corridas, e com isso, a média remuneratória se mantém. Por outro lado, se a pontuação cai, os trabalhadores são desligados do aplicativo, podendo ficar sem sua única fonte de renda. Em ambos os casos, precisam se esforçar para produzir mais e melhor, já que a redução em sua remuneração compromete a própria subsistência.

A percepção do empregador de que alterações remuneratórias tem um impacto efetivamente maior no desempenho das atividades pelo trabalhador, do que o controle fiscalizatório sobre os modos da produção, trouxe à tona, portanto, novas formas capazes de motivar o obreiro a produzir cada vez mais e melhor, e que são centradas na variação da sua remuneração. Esse novo enfoque, tem afastado os modos anteriores de controle do trabalho, que já não mais é centrado na fiscalização direta da realização da atividade por um superior hierárquico. Essa nova forma de trabalho evidencia, portanto, o tendente deslocamento do centro do poder empregatício da subordinação para a onerosidade.

4.2 Correlação entre vulnerabilidade econômica e onerosidade no deslocamento do centro do poder empregatício

Conforme conceituado durante o presente trabalho, devido a fatores de risco laboral ou condição pessoal, o trabalhador vulnerável economicamente é aquele que pode ficar aquém dos níveis de subsistência. Importante ressaltar que, quer sejam eles intermitentes, trabalhadores por produção ou por aplicativos, não possuem garantia de salário, e são submetidos a jornadas intensas para conseguirem uma remuneração suficiente.

Se esses trabalhadores não possuem garantia de salário, e tal condição pode impedir que atinjam a uma remuneração que satisfaça às suas necessidades mais básicas, como alimentação, pagamento de despesas fixas relativas à moradia, saúde, educação, entre outras, a submissão a sistemas de remuneração vinculados aos resultados dos seus esforços pessoais, apresentam-se não apenas como uma opção, mas como a única alternativa para tentarem garantir uma vida digna.

Por outro lado, o contratante encontra-se em situação mais vantajosa quando inserido em sistemas de trabalho em que não haja a emissão direta de ordens de um preposto do empregador, ao trabalhador, já que haverá economia com a contratação de empregados para realizarem as funções de chefia e supervisão. A figura do chefe fica dispensada pois a produtividade é incentivada através da remuneração.

Em pesquisa jurisprudencial feita no Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, verificam-se decisões que, em primeira ou segunda instância, impedem o reconhecimento do vínculo empregatício, diante da ausência de algum ou alguns dos elementos fático-jurídicos. Muitas dessas decisões se dão em litígios decorrentes dos contratos laborais via tecnologias disruptivas, e constantemente, as sentenças são objetos de recursos nos tribunais. Será feita uma breve exposição de acórdãos sobre essa matéria, com o intuito de analisar o comportamento dos tribunais, principalmente com relação a onerosidade nesse novo tipo de relação de trabalho estabelecida nos tempos atuais.

O primeiro julgado é o acórdão oriundo do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, sobre a sentença oriunda da reclamação na 5ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, de Adenilson Pereira Pinto contra a empresa 99 Tecnologia LTDA.

Inicialmente, o reclamante alega a rescisão de um contrato de trabalho contendo todos os requisitos da relação de emprego. Tal alegação é contestada pela reclamada, que afirma oferecer mera intermediação de serviços de condução de passageiros, por meio de aplicativos de smartphones.

Em análise do conjunto probatório dos autos, o Juiz Jésser Gonçalves Pacheco considerou presentes os requisitos fático-jurídicos da relação de emprego, reconhecendo o vínculo empregatício. Concedeu ainda, parcial provimento aos pedidos do autor com relação à reclamada. Insatisfeita com a decisão de primeiro grau, a reclamada recorreu da sentença, alegando que a relação com a reclamante era de origem civil por se tratar de contrato de parceria.

O recurso foi conhecido pela 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, tendo como relator o Exmo. Dr. Vitor Salino de Moura Eça. Da análise dos elementos fáticos jurídicos componentes da relação empregatícia, entendeu pela inexistência dos elementos subordinação e onerosidade. O tribunal considerou que o fato de o motorista poder ligar-se e desligar-se do aplicativo quando quisesse tornava o trabalho autônomo. E ainda, que o fato de ser o motorista quem pagava pelo uso da plataforma, uma taxa equivalente a 25% do total bruto auferido, a onerosidade estaria afastada. O acórdão fundamenta-se em julgado anterior, relativo à empresa *Uber*, conforme se segue:

Enfim, claramente trata-se de trabalho autônomo, sem subordinação, sendo inaplicável o art. 6º da CLT. Nesse sentido decidiu o c. TST em caso similar: "AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. MOTORISTA DE APLICATIVO. AUTONOMIA NA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS. VÍNCULO EMPREGATÍCIO NÃO CONFIGURADO. O Tribunal Regional consignou que os elementos dos autos demonstram autonomia do reclamante na prestação dos serviços,

especialmente pela ausência de prova robusta acerca da subordinação jurídica. Ademais, restando incontroverso nos autos que, "pelos serviços prestados aos usuários, o motorista do UBER, como o reclamante auferiu 75% do total bruto arrecadado como remuneração, enquanto que a quantia equivalente a 25% era destinada à reclamada (petição inicial - item 27 - id. 47af69d), como pagamento pelo fornecimento do aplicativo ", ressaltou o Tribunal Regional que, " pelo critério utilizado na divisão dos valores arrecadados, a situação se aproxima mais de um regime de parceria, mediante o qual o reclamante utilizava a plataforma digital disponibilizada pela reclamada, em troca da destinação de um percentual relevante, calculado sobre a quantia efetivamente auferida com os serviços prestados ". Óbice da Súmula nº 126 do TST. Incólumes os artigos 1º, III e IV, da Constituição Federal e 2º, 3º e 6º, parágrafo único, da CLT. Agravo de instrumento conhecido e não provido." (BRASIL, RORSum-0010790-58.2019.5.03.0005, 2020).

O vínculo empregatício foi afastado, bem como todas as obrigações dele decorrentes, como a de anotar a CTPS do reclamante, o pagamento de aviso prévio indenizado(30 dias); férias proporcionais acrescidas de um terço (6/12); férias integrais do período aquisitivo, com um terço, de forma simples; décimo terceiro salário proporcional e FGTS de todo o período trabalhado, acrescido da multa de 40%, bem como os honorários advocatícios à representação do reclamante.

O segundo julgado trata de reclamação trabalhista proposta por Calsimar José Carneiro em face de Uber Tecnologia LTDA, na 4ª Vara do Trabalho de Uberlândia. Na ação, o reclamante propôs o reconhecimento do vínculo empregatício entre ele e a reclamada, bem como, o pagamento de verbas decorrentes da rescisão, horas extras e danos morais. Em defesa, a reclamada alegou não existir vínculo empregatício entre as partes, sendo a relação de natureza autônoma.

O Magistrado, MM. Juiz Dr. Marcelo Segato Moraes, julgou improcedente o pedido do reclamante fundamentado no fato de que a relação se deu por iniciativa do autor, a fim de se vincular a uma plataforma intermediadora de serviços, e este possuía liberdade para aceitar ou não o serviço, sendo a prestação de serviço autônoma.

Insatisfeito com a sentença de primeiro grau, o reclamante recorreu à segunda instância. O recurso é conhecido pela Décima Turma do TRT da 3ª Região, tendo como relatora convocada a MMª Juíza Gisele de Cássia Dias Macedo e presentes as Desembargadoras Taísa Maria Macena de Lima e Rosemary de Oliveira Pires. No acórdão, feita a análise dos pressupostos fático-jurídicos para a formação do vínculo empregatício, entendeu-se que havia autonomia na prestação de serviços, uma vez que o reclamante estipulava os horários de início e término do seu trabalho. Também deu fundamento ao reconhecimento da autonomia na relação, a utilização, pelo reclamante, do veículo de sua esposa na atividade laboral, assumindo os riscos da atividade econômica e afastando, portanto, a subordinação.

No que diz respeito à pessoalidade, uma vez que, mais de um motorista pode ser cadastrado no mesmo veículo, esta não foi reconhecida. Claro é também o afastamento da onerosidade, em trecho do acórdão:

No caso dos autos, as cláusulas 4.1 e 4.2 do documento de id. fce36d9 permitem inferir que os usuários do aplicativo Uber são aqueles que realizam os pagamentos em favor da parte autora, em razão das viagens realizadas, seja diretamente em dinheiro, seja indiretamente através do pagamento digital realizado no aplicativo, cujo valor pertinente é posteriormente repassado ao motorista. Ou seja, a parte ré nada pagou à parte autora e apenas repassou a esta última os pagamentos realizados pelos passageiros. [...] Assim, não houve contrapartida em dinheiro entre as partes, pois elas eram pagas pelos usuários do aplicativo Uber. Por consequência, não houve onerosidade na relação jurídica firmada entre a parte autora e a parte ré. (BRASIL, ROT-0012303-26.2017.5.03.0104, 2020).

Evidente o não reconhecimento do vínculo empregatício no acórdão em questão, ante o afastamento dos pressupostos subordinação, pessoalidade e onerosidade.

Por fim, o acórdão sobre a decisão do caso Madson José da Silva versus Uber Tecnologia LTDA que negou o vínculo empregatício. Trata-se de uma sentença proferida pela 9ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. (BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 10ª Turma. Recurso Ordinário nº 0010633-44.2017.5.03.0009). O recurso ordinário foi conhecido e julgado em Sessão Ordinária pela 10ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, e teve como relatora a MMª Juíza Convocada Olívia Figueiredo Pinto Coelho. O recorrente alegou não ter tido reconhecido os seus direitos após dispensa sem justa causa, diante da omissão da reclamada em assinar a sua CTPS, embora cumpridos todos os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT. A relatora do acórdão emitiu voto favorável ao recurso que pretendia a reforma da sentença. Entretanto, teve o voto vencido pela maioria do Tribunal, que manteve a negativa do vínculo empregatício alegando ausência dos elementos do artigo 2º e 3º da CLT. Quanto à onerosidade, sustentou ser o próprio usuário responsável pelo pagamento da contraprestação em dinheiro, restando inexistente a relação de onerosidade entre reclamante e reclamada, tendo em vista ser a Uber mera plataforma intermediária entre motoristas e passageiros.

As decisões relatadas evidenciam a prejudicial situação em que se encontra o trabalhador quando da relação contratual estabelecida através das plataformas digitais, especialmente dos aplicativos de transporte. Como se percebe, o objetivo das plataformas é tentar afastar ao máximo os requisitos fático-jurídicos essenciais à configuração do vínculo empregatício. Apesar de demonstrada toda a centralidade da onerosidade na relação, bem como a vulnerabilidade econômica do trabalhador, muitas vezes a existência do elemento onerosidade

é negada, diante da inversão quem paga a quem. Em muitos casos, os tribunais reconhecem as alegações de que quem paga, na verdade, é o próprio motorista e não a plataforma.

Necessário reconhecer que nos atuais modos de trabalho, o trabalhador se mantém produtivo não por estar recebendo ordens, mas porque da quantidade de produção, ou avaliações positivas que receber, dependerá o seu rendimento financeiro. Portanto, a tendência é desvincular a subordinação da figura do chefe, ou de um superior que fiscaliza o trabalho. O resultado passa a ser motivado pela retribuição onerosa, decorrente do cumprimento de metas, ou por uma avaliação positiva ao final da prestação de serviços.

No passado, a subordinação sofreu ampliações conceituais, como a criação do conceito de subordinação estrutural, que considera subordinado não apenas aquele trabalhador que recebe ordens diretas, mas também, aquele que, embora não receba ordens, está inserido na dinâmica da empresa. Esse tipo de revisão conceitual é necessário para que, apesar das reestruturações produtivas e mudanças nos modos de trabalho, o Direito do Trabalho continue cumprindo a sua função, qual seja “[...] conferir melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica[...].” (DELGADO, 2019, p.57).

Evidencia-se, portanto, a demanda por uma ampliação protetiva que leve em conta não apenas a hipossuficiência, que é inerente a todo trabalhador, mas a vulnerabilidade econômica, que é característica de alguns. Para tanto, a expansão do conceito da onerosidade apresenta-se como alternativa. Visto que o trabalhador vulnerável economicamente é aquele que corre o risco de ficar aquém do nível de subsistência, seja por não conseguir atingir uma meta, nos casos do trabalhador por resultado, ou por não atingir a avaliação média nos casos dos motoristas de aplicativo, este tende a empenhar esforços máximos para atingir a remuneração, ainda que não possua um patrão ou preposto deste emitindo ordens. A onerosidade, portanto, exerce o papel central de induzir o trabalhador a se desdobrar para atingir os fins estabelecidos pelo tomador de serviços, valendo-se da incerteza deste quanto a não alcançar o nível mínimo necessário para se ter uma vida digna.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A reestruturação produtiva, bem como o desenvolvimento de novos meios tecnológicos de prestação de serviços, colocou em uma espécie de vácuo protetivo os trabalhadores que não exercem o trabalho nos contornos dos artigos 2º e 3º da CLT, quais sejam, trabalho por pessoa física, com pessoalidade, não-eventualidade, subordinação e onerosidade.

Há muitas demandas judiciais que tratam desse assunto, e uma das discussões frequentes encontra-se centrada na presença ou ausência dos elementos subordinação e onerosidade.

Embora alguns juízes reconheçam o vínculo empregatício, utilizando conceitos mais abrangentes como o de subordinação estrutural, o entendimento majoritário, ainda é o de que trabalhadores que não recebem ordens diretas de um preposto ou do patrão, são trabalhadores autônomos e por isso, não fazem jus à proteção trabalhista.

Na mesma linha, trabalhadores que exercem a prestação de serviços por meio de aplicativos como a *Uber*, não tem a onerosidade reconhecida em sua relação, muitas vezes, por serem considerados como usuários pagantes em uma plataforma que apenas liga passageiros a motoristas. Ainda precisam oferecer um serviço que mantenha acima da média a avaliação dos usuários, sob pena de serem desligados do aplicativo.

Tendo em vista que esses trabalhadores recebem proporcionalmente ao resultado dos seus esforços, sejam eles para atingir metas ou a média na pontuação, encontram-se em situação de vulnerabilidade econômica.

A tendência é que os novos modos e meios de prestação de serviço confirmem uma aparente autonomia aos trabalhadores. Entretanto, o que de fato ocorre, é a transferência ao trabalhador dos riscos da atividade econômica, enquanto este continua se submetendo às mais variadas situações de desgaste físico e emocional, por não ter a garantia de uma renda mínima através da qual possa se manter.

Nesse sentido, é necessário que a doutrina e os tribunais atentem-se para o deslocamento do centro da proteção trabalhista, que antes encontrava-se na subordinação, e que agora está cada vez mais voltado à onerosidade reconhecendo o vínculo de emprego mesmo nos casos em que os elementos fático-jurídicos não se deem de forma clássica. Dessa forma, deve-se sempre levar em conta se o trabalhador é vulnerável economicamente, para aferir o elemento onerosidade e reconhecer a relação de emprego. A ausência de uma interpretação mais ampla e condizente com a atualidade, não pode ser justificativa para a manutenção de mais um tipo de mão de obra precária.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Amauri Cesar. Deslocamento do centro do poder empregatício e o salário resultado. **Mundo do Trabalho: atualidades, desafios e perspectivas**. São Paulo: LTr, 2014.

ALVES, Amauri Cesar. Direito, trabalho e vulnerabilidade. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, PR, Brasil, v. 64, n. 2, p. 111-139, maio/ago. 2019.

ANDRÉ, Robson Gomes; DA SILVA, Rosana Oliveira; NASCIMENTO, Rejane Prevot. “Precário não é, mas eu acho que é escravo”: Análise do Trabalho dos Motoristas da Uber sob o Enfoque da Precarização. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, Curitiba, PR, Brasil, v. 18, n. 1, p. 7-34, jan/mar 2019.

BATISTA, Erika. Fordismo, taylorismo e toyotismo: apontamentos sobre suas rupturas e continuidades. **Lutas Sociais**, São Paulo, v.19, n. 35, p 65-79, jul/dez 2015.

BRASIL, **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

BRASIL, **Lei n. 9.608, de 18 de fevereiro de 1998**. Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19608.htm#:~:text=1%C2%BA%20Considera%2De%20servi%C3%A7o%20volunt%C3%A1rio,ou%20de%20assist%C3%A2ncia%20social%2C%20inclusive. Acesso em: 21 jul. 2020.

BRASIL. Lei complementar n. 150, de 1º de junho de 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm . Acesso em: 21 jul. 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. Disponível em: https://susanalitico.saude.gov.br/extensions/covid-19_html/covid-19_html.html. Acesso em: 14 de outubro de 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 12. ed Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO Francisco Ferreira. **Direito do Trabalho**. 9. Ed. São Paulo: Atlas, 2019.

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. de. Hipossuficiência e vulnerabilidade na teoria geral do direito do trabalho contemporânea. **Revista LTr**, n 03, mar. 2013.

FREITAS RIBEIRO, Andressa de. Taylorismo, fordismo e toyotismo. **Lutas Sociais**, v. 19, n. 35, p. 65-79, 2015.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. Editora Saraiva, 2019.

MATOS, Juliane Oliveira. **Os sentidos do trabalho: a experiência de trabalhadoras de facções de costura da indústria de confecções no Ceará.** Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2008.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região (1. Turma) **ROT 0010722-87.2019.5.03.0012. Vínculo empregatício. Requisitos indispensáveis para a caracterização.** Para a caracterização de vínculo empregatício faz-se necessária a presença concomitante dos requisitos: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica. Admitida a prestação de serviços, incumbe à reclamada o encargo probatório quanto à ausência de algum dos requisitos mencionados acima. Não se desincumbindo a ré deste ônus, impõe-se reconhecer o vínculo empregatício entre as partes, nos moldes do art. 3º da CLT. Recorrente: Marcos Coelho Moreira, Igreja Universal do Reino de Deus. Recorridos: os mesmos. Relatora: Des. Maria Cecília Alves Pinto, 16 de março de 2020. Belo Horizonte: TRT, [2020]. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=2844> .Acesso em 21 jul. 2020.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região (2. Turma). **ROT 0010865-05.2019.5.03.0068. Missionária Religiosa. Trabalho voluntário.** A prestação de serviços nos moldes previstos na Lei n. 9.608/1998, quando ausente hipótese de fraude, afasta a configuração do vínculo de emprego. Tem-se no caso dos autos, um trabalho comunitário e voluntário, ligado ao objetivo institucional de ordem caritativa, cujas funções estão ligadas aos misteres da Igreja e à propagação da fé, de modo que a natureza da prestação de serviços é de ordem religiosa, voluntária e advinda da crença pessoal, não se configurando o vínculo de emprego. A servidora por vocação tem em perspectiva valores transcendentais e não recompensas transitórias. Recorrente: Igreja Mundial do Poder de Deus. Recorrida: Beatriz Dantas de Paula. Relator: Des. Sebastião Geraldo de Oliveira. 19 de maio de 2020. Belo Horizonte: [TRT], 2020. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=2875> Acesso em 21 jul. 2020.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. (6. Turma). **RORSum 0010790-58.2019.5.03.0005** Recorrente: 99 Tecnologia LTDA. Recorrido: Adenilson Pereira Pinto. Relator: Juiz Convocado Vitor Salino de Moura Eça. 11 de fevereiro de 2020. Belo Horizonte: [TRT], 2020. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00107905820195030005> Acesso em 21 jul. 2020.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. (9. Turma) **ROT 0010829-18.2019.5.03.0082. Vínculo de emprego. Configuração.** A relação de emprego forma-se quando presentes, concomitantemente, os pressupostos fático-jurídicos elencados nos arts. 2º e 3º da CLT: trabalho prestado por pessoa física, não eventual, com pessoalidade, onerosidade e subordinação jurídica. Ausentes a pessoalidade, a subordinação e a onerosidade, não se reconhece o vínculo. Recorrente: Edson Ferreira dos Santos. Recorrido: Centro Terapêutico de Guanambi. Relator: Des. Ricardo Antônio Mohallem. 13 de maio de 2020. Belo Horizonte: [TRT], 2020. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=4515>. Acesso em 21 jul. 2020.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (10. Turma). **RO 0010633-44.2017.5.03.0009. Vínculo de emprego. Requisitos caracterizadores da relação de emprego.** A relação empregatícia forma-se quando presentes os elementos fáticos-jurídicos especificados pelo caput dos artigos 2º e 3º da CLT: trabalho prestado por pessoa física a um tomador, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. Evidenciando-se que a relação havida entre as partes era desprovida desses elementos e se dava sob outros

moldes, não há como reconhecer a existência do vínculo empregatício. Recorrentes: 1) Madson José da Silva 2) Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Recorridos: os mesmos. Relatora: Juíza Convocada Olívia Figueiredo Pinto Coelho, 28 de maio de 2019. Belo Horizonte: [TRT], 2020. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00106334420175030009> Acesso em 21 jul. 2020.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. (10. Turma). **ROT 0012303-26.2017.5.03.0104**. A configuração do vínculo empregatício depende da demonstração da presença dos requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT, quais sejam, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica. A ausência de qualquer um deles inviabiliza o reconhecimento pretendido. Recorrente: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Recorrido: Calsimar Jose Carneiro. Relatora: Juíza Convocada Gisele de Cássia Vieira Dias Macedo, 18 de fevereiro de 2020. Belo Horizonte: [TRT], 2020. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00123032620175030104> Acesso em: 21 jul. 2020.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018.

ROCHA, Graziella; BRANDÃO, André. Trabalho escravo contemporâneo no Brasil na perspectiva da atuação dos movimentos sociais. **Revista Katálisis**, v. 16, n. 2, p. 196-204, 2013.

SANTOS, Vinícius C. Da era fordista ao desemprego estrutural da força de trabalho: mudanças na organização da produção e do trabalho e seus reflexos. **Colóquio Internacional Marx e Engels**, v. 6, 2009.

SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. São Paulo: Elefante, 2017. Tradução de João Peres.

TELES e bancos superexploram operadores de telemarketing aponta fiscalização. São Paulo: Repórter Brasil, 23 dez. 2014. Disponível em: <<https://reporterbrasil.org.br/2014/12/teles-e-bancos-superexploram-operadores-de-telemarketing-aponta-fiscalizacao/>> Acesso em: 15 de outubro de 2020.

WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira. **Autonomia privada e vulnerabilidade do empregado: critérios e limites para o exercício da liberdade negocial individual no direito do trabalho**. Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2019.