

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS  
Programa de Pós-graduação em Direito

Alex Dylan Freitas Silva

**TERCEIRIZAÇÃO NA ERA DIGITAL:  
zonas cinzentas entre o emprego e a autonomia**

Belo Horizonte  
2021

Alex Dylan Freitas Silva

**TERCEIRIZAÇÃO NA ERA DIGITAL:  
zonas cinzentas entre o emprego e a autonomia**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de mestre em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Márcio Túlio Viana

Área de concentração: Democracia, Autonomia Privada e Regulação

Belo Horizonte

2021

FICHA CATALOGRÁFICA

Elaborada pela Biblioteca da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

S586t Silva, Alex Dylan Freitas  
Terceirização na era digital: zonas cinzentas entre o emprego e a autonomia  
/ Alex Dylan Freitas Silva. Belo Horizonte, 2021.  
159 f. : il.

Orientador: Márcio Túlio Viana  
Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.  
Programa de Pós-Graduação em Direito

1. Relação de trabalho. 2. Prestação de serviços. 3. Terceirização. 4. Trabalhadores autônomos. 5. Direito do trabalho. 6. Tecnologia da informação. 7. Direitos sociais. I. Viana, Márcio Túlio. II. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Direito. III. Título.

CDU: 331.16

Ficha catalográfica elaborada por Fabiana Marques de Souza e Silva - CRB 6/2086

Alex Dylan Freitas Silva

**TERCEIRIZAÇÃO NA ERA DIGITAL:  
zonas cinzentas entre o emprego e a autonomia**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de mestre em Direito.

Área de concentração: Democracia, Autonomia Privada e Regulação

---

Prof. Dr. Márcio Túlio Viana - PUC Minas (Orientador)

---

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Maria Cecília Máximo Teodoro - PUC Minas (Banca Examinadora)

---

Prof. Dr. Amauri César Alves - UFOP (Banca Examinadora)

---

Prof. Dr. Cléber Lúcio de Almeida – PUC Minas (Suplente)

Belo Horizonte, 06 de outubro de 2021.

*Dedico esta dissertação à minha família – aos meus pais, Conceição e Jorge, e ao meu irmão, Bruno Rafaelli – por todo o apoio, incentivo e carinho. Também dedico à minha namorada, Thays Vieira – pelo imenso carinho, apoio e incentivo.*

## AGRADECIMENTOS

*Agradeço ao meu orientador, Prof. Dr. Márcio Túlio Viana, pelo imenso apoio, zelo e incentivo. Foi um incomensurável orgulho desenvolver este trabalho sob a tutela de alguém com tanta experiência, paciência e conhecimento. É uma verdadeira honra poder dizer que fui orientado por um notável do Direito do Trabalho. Em outras palavras, poder dizer que o meu orientador foi o Prof. Dr. Márcio Túlio Viana é uma satisfação inigualável.*

*Agradeço à professora Maria Cecília Máximo Teodoro, pelo incentivo, paciência e dedicação. Seus métodos de ensino certamente serviram de guia para a produção desta dissertação. Os materiais que produzimos valeram de norte. E a disciplina “Interfaces do trabalho e do processo do trabalho com o espaço virtual” teve papel fundamental no direcionamento dos meus estudos.*

*Agradeço à toda a equipe da Pena, Dylan, Soares e Carsalade, Sociedade de Advogados, pelo prazeroso convívio profissional e social de todos os dias; pelos intermináveis debates jurídicos e precioso engrandecimento profissional. Aos meus sócios Rafael Andrade Pena, Carlos Henrique Soares e Conrado Gonzaga Carsalade. Aos meus colegas de trabalho Marcelo Cordeiro de Freitas (e também primo), Márcio Araújo Soares, Lucas Gaudêncio Pimenta, Lucas Henrique, Júnia Alkimim Vilaça, Bianca, Adriana e, especialmente, minha mãe – Maria da Conceição Freitas da Silva.*

*Agradeço a todos os meus amigos e colegas de profissão das instituições em que leciono, pelo compartilhamento diário de conhecimento – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (Programa de Pós-Graduação ‘Lato Sensu’ – Pós-Graduação em Direito de Empresa), Unifenas e Nova Faculdade.*

*Agradeço ainda aos meus familiares, por serem meu eterno porto seguro e por me propiciarem um convívio amoroso tão grandioso, fundamental para o meu desenvolvimento e empenho. À minha mãe, Maria da Conceição Freitas da Silva. Ao meu pai, Antônio Jorge da Silva. E ao meu irmão, Bruno Rafaelli Freitas Silva.*

*E, por fim, agradeço à minha namorada, Thays Vieira e Silva pelo imenso amor, carinho, apoio e incentivo. Sua força e dedicação são fontes inesgotáveis de inspiração. Foram fundamentais para minha perseverança e concentração.*

## RESUMO

Este estudo trata da terceirização na era digital e das zonas cinzentas situadas entre o regime jurídico das relações de emprego e o regime jurídico (de natureza civil) dos prestadores de serviços terceirizados. A metodologia utilizada foi a revisão bibliográfica – com a análise de conteúdo (teórico-dedutiva e dialética), de forma qualitativa e quantitativa. O objetivo foi analisar o avanço da terceirização no Brasil e no mundo, num cenário atual de progresso das tecnologias e de capitalismo cognitivo (de concentração). Neste contexto, procurou-se demonstrar o quanto as crises econômicas (sofridas ao longo de vários anos de capitalismo e de concentração de riquezas) têm favorecido a corrosão dos direitos sociais em países do mundo inteiro (incluindo o Brasil). Além disso, comprovou-se como a evolução das tecnologias informacionais tem ajudado inúmeras empresas a disfarçar (ocultar) o controle das atividades de seus prestadores de serviços, na intenção de afastar a aplicação das normas trabalhistas de proteção do emprego e seus consectários encargos sociais. Inicialmente vieram as máquinas que substituíram vários trabalhadores, empurrando muitos para a prestação de serviços (sobretudo terceirizados). Atualmente têm sido criadas inúmeras plataformas digitais, capazes de controlar as atividades laborativas dos prestadores de serviços terceirizados por meio de algoritmos. Ao mesmo tempo, surgem incontáveis ferramentas tecnológicas capazes de monitorar, coordenar e dirigir os serviços terceirizados. Além disso, uma nova tecnologia (a do *blockchain*) ameaça provocar uma nova revolução tecnológica, com potencial de eliminar uma quantidade inimaginável de intermediários responsáveis pela prestação de serviços de todo tipo (como de bancos e de cartórios). E isso, certamente, poderá impactar as terceirizações ligadas a esses serviços. Nesse contexto, buscou-se comprovar o quão dilatadas têm se mostrado as chamadas zonas cinzentas entre as relações de emprego e as relações de natureza civil (de terceirização). Também se verificou que, em relação à terceirização, não existe apenas a linha divisória que parte do conceito de subordinação, mas também do conceito de pessoalidade e de não-eventualidade. E que muitas empresas têm utilizado de vários artifícios voltados para o afastamento desses pressupostos da relação de emprego – como o já mencionado uso da tecnologia (para afastar a subordinação e a pessoalidade), a distorção do próprio objeto social empresarial (para distanciar a pessoalidade e também a subordinação) e a exigência de personalidade jurídica empresarial (“pejotização”) como condição de contratação (na tentativa de apartar a pessoalidade, a não-eventualidade e a subordinação). Com base nesses estudos, foi possível apresentar uma proposta de solução para o estreitamento dessas zonas turvas, baseada na conjugação da teoria da subordinação estrutural com as ideias de dependência (no sentido

amplo) e de controle (também no sentido amplo). Isso para alargar ou, no mínimo, manter a extensão do campo de incidência do regime protetivo das relações de emprego, garantindo-se o respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho, bem como dos direitos e garantias sociais.

Palavras-chave: Terceirização. Tecnologia. Controle. Subordinação. Dependência. Zonas cinzentas. Emprego. Autonomia. Capitalismo cognitivo. Crises econômicas. Direitos sociais. Plataformas digitais. *Blockchain*. “Pejotização”.

## ABSTRACT

This study deals with outsourcing in the digital age and the gray areas located between the legal regime of employment relations and the legal regime (of a civil nature) of outsourced service providers. The methodology used was a literature review – with content analysis (theoretical-deductive and dialectic), qualitatively and quantitatively. The objective was to analyze the advance of outsourcing in Brazil and in the world, in a current scenario of technological progress and cognitive capitalism (of concentration). In this context, we tried to demonstrate how the economic crises (suffered over several years of capitalism and concentration of wealth) have favored the erosion of social rights in countries around the world (including Brazil). In addition, it was proved how the evolution of information technologies has helped countless companies to disguise (hide) the control of their service providers' activities, with the intention of removing the application of labor standards for employment protection and its consequent social charges. Initially came the machines that replaced several workers, pushing many to provide services (mainly outsourced). Currently, numerous digital platforms have been created, capable of controlling the work activities of outsourced service providers through algorithms. At the same time, countless technological tools capable of monitoring, coordinating and directing outsourced services emerge. In addition, a new technology (the blockchain) threatens to trigger a new technological revolution, with the potential to eliminate an unimaginable number of intermediaries responsible for providing all kinds of services (such as banks and notary offices). And that, certainly, could impact the outsourcing related to these services. In this context, we sought to prove how dilated the so-called gray areas between employment relationships and civil relations (outsourcing) have been shown. It was also found that, in relation to outsourcing, there is not only the dividing line that starts from the concept of subordination, but also from the concept of personhood and non-eventuality. And that many companies have used various devices aimed at distancing these assumptions from the employment relationship - such as the aforementioned use of technology (to remove subordination and personality), the distortion of the corporate social object itself (to distance personality and also subordination) and the requirement of corporate legal personality (“pejotização”) as a condition of hiring (in an attempt to separate personality, non-eventuality and subordination). Based on these studies, it was possible to present a proposal for a solution for the narrowing of these turbid zones, based on the combination of the theory of structural subordination with the ideas of dependency (in the broad sense) and control (also in the broad sense). This is to expand or, at least, maintain the extension of the scope of the protective regime

of employment relations, guaranteeing respect for the principle of human dignity and the valorization of work, as well as social rights and guarantees.

Keywords: Outsourcing. Technology. Control. Subordination. Dependency. Gray areas. Job. Autonomy. Cognitive capitalism. Economic crises. Social rights. Digital platforms. Blockchain. “Pejotization”.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>15</b>
<b>2</b>	<b>TERCEIRIZAÇÃO .....</b>	<b>19</b>
<b>2.1</b>	<b>Significados amplos e problemas de comunicação .....</b>	<b>19</b>
<b>2.2</b>	<b>Significados jurídicos e seus problemas.....</b>	<b>25</b>
<b>2.3</b>	<b>Problemas de interpretação .....</b>	<b>30</b>
<b>3</b>	<b>EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA TERCEIRIZAÇÃO .....</b>	<b>41</b>
<b>3.1</b>	<b>Origem e desenvolvimento .....</b>	<b>41</b>
<b>3.2</b>	<b>Capitalismo cognitivo .....</b>	<b>44</b>
<b>3.3</b>	<b>Crise do Direito do Trabalho.....</b>	<b>50</b>
<b>4</b>	<b>TECNOLOGIA E TERCEIRIZAÇÃO .....</b>	<b>57</b>
<b>4.1</b>	<b>Trabalhos realizados por máquinas.....</b>	<b>57</b>
<b>4.2</b>	<b>Plataformas digitais que intermedeiam o trabalho .....</b>	<b>64</b>
<b>4.3</b>	<b>Controles tecnológicos do trabalho .....</b>	<b>72</b>
<b>4.4</b>	<b>Aplicações do blockchain .....</b>	<b>80</b>
<b>4.5</b>	<b>Efeitos da pandemia do COVID-19.....</b>	<b>85</b>
<b>5</b>	<b>ZONAS CINZENTAS ENTRE O EMPREGO E A AUTONOMIA .....</b>	<b>93</b>
<b>5.1</b>	<b>Subordinação e autonomia.....</b>	<b>93</b>
<b>5.2</b>	<b>Pessoalidade e impessoalidade.....</b>	<b>107</b>
<b>5.3</b>	<b>Não eventualidade e eventualidade .....</b>	<b>110</b>
<b>6</b>	<b>TERCEIRIZAÇÃO E “PEJOTIZAÇÃO” .....</b>	<b>115</b>
<b>6.1</b>	<b>A fronteira entre a fraude e a legalidade.....</b>	<b>115</b>
<b>6.2</b>	<b>Evolução da terceirização e da “pejotização” no Brasil.....</b>	<b>125</b>
<b>7</b>	<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>135</b>
	<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>141</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Quando se veem polarizações de opiniões – em relação a quase todo tipo de assunto que circula nas rodas de conversa entre amigos, familiares, estudiosos e inimigos – uma pergunta logo se apresenta: o que tem na linha intermediária entre uma opinião e outra? Só existe um vencedor em toda discussão, ou seria possível extrair erros e acertos de quase todo tipo discurso, inclusive dos nossos ou daqueles que se afiguram tão inconcebíveis ou tão verossímeis? Qual o real alcance da capacidade do ser humano de enxergar e entender a totalidade da realidade que o cerca? O mundo, a vida, os fatos e o tempo são tão complexos a ponto de nos impedir de conhecer mais do que um por cento de toda a realidade? Ou teríamos condição de compreender muito mais que isso?

Olhando para a linha que divide a configuração da terceirização (relação jurídica de natureza civil) e as relações de emprego, uma imagem espelhada daquilo que representa a base de quase todo tipo de conflito vem à mente: a do antagonismo de interesses (assimetria, desacordo) – a da polarização. Se somos uma espécie de animais racionais (mas ainda assim animais), o que nos retiraria a necessidade inata de disputar com outras pessoas? No reino animal, as espécies lutam por espaço, alimento, sobrevivência. Com o ser humano é diferente? Poderá ser diferente no futuro?

Não sabemos o que nos reserva. Entretanto, hoje, não temos como negar que, na maioria das vezes, as pessoas lutam pelos seus próprios interesses. A racionalidade do ser humano não lhe retira por completo o instinto de luta.

As batalhas discursivas a respeito da terceirização evidenciam um forte clima de polarização de ideias. Enquanto uns defendem a ampliação da terceirização, outros sustentam a dilatação do conceito de subordinação e o conseguinte alargamento das hipóteses de vínculo empregatício.

Num cenário que tem como pano de fundo o capitalismo de concentração, as disputas parecem ganhar contornos ainda mais destacados. De um lado, o capital e toda a sua força atrativa e de cooptação de poder. Do outro, o trabalho e sua constante necessidade de resistência. Entre eles, uma batalha permanente, cujas vitórias e derrotas se alternam de lado incessantemente, num movimento cíclico interminável.

No momento, parece haver um forte movimento neoliberal favorável aos interesses de quem detém o capital, o que tem refletido numa espécie de flexibilização dos direitos sociais – um verdadeiro retrocesso social. No epicentro desse fluxo conjuntural, o debate sobre a divisa entre a terceirização e o reconhecimento do vínculo empregatício.

Afinal, qual é a linha (o liame) que separa o contrato de emprego do contrato civil de terceirização? Quando uma relação jurídica perde os contornos de emprego, passando a ser regulada pelas normas de Direito Civil? Essa linha divisória é milimetricamente definida pelo Direito ou existe um espaço entre uma forma e outra? Se existe, qual a espessura dessa divisa? O que fazer para estreitar essas zonas cinzentas (grises, escuras, turvas), de um modo que garanta (em certa medida) a tão aclamada segurança jurídica almejada pela sociedade? E, dentro dessas zonas grises, como proceder para aproximar as relações duvidosas do regime de emprego?

Algumas relações jurídicas de trabalho (ou quase todas) possuem características próprias da relação de emprego e também (simultaneamente) da relação de natureza civil (enquadrando-se no conceito de terceirização). Vejam-se as discussões sobre subordinação e autonomia. Em muitos casos, é perfeitamente possível apontar a coexistência das características de subordinação e também de autonomia para um mesmo trabalhador. Pense em um motorista de aplicativo. Quantas características de subordinação e também de autonomia ele possui? Quantas de pessoalidade, de não eventualidade e dos seus respectivos opostos? Qual a combinação de características ele precisa ter para se enquadrar num conceito ou no outro? O Direito não define isso. Nem poderia. E sabe porquê? Porque o mundo é complexo demais. Nossa capacidade de comunicação é limitada. Nosso potencial de interpretação é igualmente restrito. E também porque as zonas grises existem para cumprirem um papel que, admita-se, é necessário. Elas permitem o ajustamento (mais célere que uma alteração normativa) das normas às necessidades de cada tempo e de cada situação. O mundo é dinâmico e o Direito é versátil (mutante, moldável).

À primeira vista, a impressão que dá é a de que as zonas cinzentas favorecem apenas as empresas. No entanto, é preciso imaginar o que seriam dos empregados se o limite entre a relação de emprego e a relação de natureza civil fosse exato (perfeitamente definido), sem qualquer margem para discussões. Poderiam as empresas, a par dessa definição precisa e milimétrica, passarem a contratar apenas prestadores de serviços posicionados muitíssimo próximos da linha divisória, sem transpô-la – de modo a se beneficiarem da economia dos encargos sociais derivados de uma relação de emprego e do concomitante controle (ainda que atenuado) dos serviços contratados?

Noutro norte, poderiam as empresas se valerem dos avanços da tecnologia para disfarçarem (esconder, ocultar) o controle das atividades de seus prestadores de serviços, tornando ainda mais difícil seu enquadramento no conceito de subordinação? Como ajustar as zonas cinzentas (sobretudo a relativa ao conceito de subordinação) a essa nova realidade? Qual

teoria do conceito de subordinação é capaz de estreitar essa zona turva e, ao mesmo tempo, proteger a figura do trabalhador – permitindo o alargamento do campo de aplicação do regime jurídico de emprego? Uma teoria cujo campo gravitacional permita, inclusive, maior atratividade daqueles que se encontram no interior das zonas grises, para mais próximo do seu interior regulatório – afastando-os diametralmente do campo gravitacional das relações jurídicas de natureza civil.

Dentre as teorias da subordinação mais mencionadas, podem ser citadas a subjetiva (controle), objetiva (integrativa), estrutural e algorítmica. De todas as propostas, a que, em princípio, parece mais atraente é a da conjugação de todas essas mencionadas teorias da subordinação. É o que defende Maurício Godinho Delgado, para quem, inclusive, a própria teoria da subordinação estrutural, de certa forma, já abarca todas as demais. No seu entendimento, uma vez comprovada a subordinação, dentro dos limites de quaisquer das teorias, deveria haver o enquadramento da relação de emprego, em razão do princípio da proteção e da dignidade da pessoa humana – uma vez que o trabalhador é a parte mais frágil desse tipo de relação contratual e merece a proteção jurídica.

O problema dessa proposta é a definição do conceito de “integração” e de “estrutural”. Quando é que um trabalhador pode ser considerado “integrado”? E o que deve ser considerado “estrutura empresarial”, na qual ele estará integrado? Em princípio, pensando nesses conceitos, a teoria da subordinação estrutural, que realmente parece abarcar todas as demais, aparenta ser demasiadamente ampla – sem limites muito claros. É bem verdade que as zonas cinzentas existem (inclusive cumprindo papel importante no Direito), mas não podem ser exageradamente alargadas, sob pena de gerar a instabilidade do sistema normativo (insegurança jurídica). Com base nisso, e nas propostas complementares de Alice Monteiro de Barros sobre a ideia de controle e de Emmanuel Dockès sobre dependência, procuramos trazer alternativas acerca dos limites da subordinação.

Em suma, o objetivo, aqui, é analisar a zona cinzenta que separa o enquadramento de uma relação jurídica trabalhista de natureza civil (na forma de terceirização) do enquadramento de uma relação de natureza empregatícia; a sua espessura e maleabilidade; quais as razões da sua existência; como é afetada pelo avanço da tecnologia; e como aprimorar o conceito de subordinação, de modo a estreitar os seus limites (aqueles que a separam do conceito de autonomia).

## 2 TERCEIRIZAÇÃO

### 2.1 Significados amplos e problemas de comunicação

Para falar sobre terceirização é preciso expor algumas contradições humanas patentes e latentes, atuais e históricas. Para uns, terceirização é sinônimo de progresso econômico. Para outros, desastre social. Esse é daqueles assuntos dos mais antigos, porém sempre atuais, sobre o qual se debate intensa e fervorosamente no mundo jurídico. Mas, antes mesmo de entrar nessa específica polêmica, é preciso esclarecer que a palavra terceirização não tem apenas sentido jurídico. Muito antes disso, o termo possui vários sentidos e aplicações na comunicação humana por meio da linguagem. E é aí que começam os primeiros problemas – os da própria linguagem.

A espécie humana utiliza diversas formas de comunicação – sinais de rosto, voz, fala, gestos, expressões faciais, tom de voz, escrita. Ou seja, a comunicação é um processo multissensorial. O processamento e a integração de estímulos visuais e auditivos são essenciais na linguagem e na comunicação. Mas nem sempre isso é possível. Muitas vezes a comunicação se dá apenas por meio da fala ou da escrita. E a linguística é rodeada de problemas de todos os tipos. Ela própria é capaz de revelar as imperfeições e dificuldades da espécie humana. Pelo menos três problemas a envolvem – gramática, vocabulário e pronúncia. Além disso, ela sozinha fornece apenas informações limitadas sobre a verdadeira intenção de comunicação, induzindo o ouvinte a equívocos de interpretação.

Para além dos problemas da língua falada, na escrita, muitas intenções comunicacionais acabam despercebidas pelo receptor. Há uma discrepância entre os significados literais e os verdadeiramente pretendidos, sobretudo quando são utilizadas ironias, falas indiretas, metáforas, sarcasmos. O próprio contexto das frases faz toda a diferença no sentido real dado pelo comunicador. Uma mesma palavra pode ter inúmeros sentidos, dependendo de quem a expressa, onde, quando e em qual contexto. A palavra ‘dissecar’ no meio médico tem um sentido, no jurídico tem outro. Suspensão e interrupção dentro do meio jurídico possuem vários sentidos. Dentro do ramo trabalhista tem um, no processualista tem outro.

Quando frases e sentenças complexas são criadas utilizando várias palavras de múltiplos significados, problemas interpretativos de todos os tipos exsurtem. E a situação é ainda pior quando palavras são utilizadas para expressar exatamente o sentido de áreas totalmente distintas da que estão sendo empregadas. Nesses casos, o receptor da informação tem a missão, muitas vezes hercúlea, de desvendar o sentido pragmático dado pelo comunicador às suas palavras.

Para demonstrar a complexidade da comunicação linguística e o processamento cerebral

envolvido, Sussure faz uma pequena ilustração do que ocorre na conversa de duas pessoas:

O ponto de partida do circuito se situa no cérebro de uma delas, por exemplo A, onde os fatos de consciência, a que chamaremos conceitos, se acham associados às representações dos signos linguísticos ou imagens acústicas que servem para exprimi-los. Suponhamos que um dado conceito suscite no cérebro uma imagem acústica correspondente: é um fenômeno inteiramente psíquico, seguido, por sua vez, de um processo fisiológico: o cérebro transmite aos órgãos da fonação um impulso correlativo da imagem; depois, as ondas sonoras se propagam da boca de A para o ouvido de B: processo puramente físico. Em seguida, o circuito se prolonga em B numa ordem inversa: do ouvido ao cérebro, transmissão fisiológica da imagem acústica; no cérebro, associação psíquica dessa imagem com o conceito correspondente. Se B, por sua vez, fala, esse novo ato seguirá – de seu cérebro ao de A – exatamente o mesmo curso do primeiro e passará pelas mesmas fases sucessivas. (SASSURE, 2006, p. 19)

A palavra “terceirizar” é daquelas que se vê em vários contextos e com múltiplos sentidos. Deriva (TERCEIRIZAR, 2021a) logicamente da palavra “terceiro”, que significa “outros” (TERCEIROS, 2021). Por isso é tão comum a utilização coloquial da palavra “terceirizar” para as diversas formas de transmissão de alguma coisa para terceiros. As aplicações são incontáveis, como terceirizar: projetos, estudos, viagens, sentimentos, amizades e a própria vida. Em um de seus poemas, Ricardo Chacal (2007, p. 106), por exemplo, utiliza a expressão “não terceirize sua vida”. Nela se refere à intromissão de terceiros na vida das pessoas e a transferência de decisões (sobre o que comer, como vestir). Na música “Marcha da terceirização / Mas que segredo tem a China?”, em linguajar informal, Paulinho Tó (MARCHA..., 2016) fala sobre terceirização da desgraça e de outras atividades:

Eu vou terceirizar nossa desgraça  
 Que essa bagaça eu já não quero mais tocar  
 Não vejo razão pra meter a mão na massa  
 Bora que agora o que rola é terceirizar  
 Terceiriza pra outro distrito  
 Pra ralar a mandioca e o feijão  
 Terceiriza pro congo ou pro egito  
 E prioriza quem tem vocação  
 O que um brasileiro produz o ano inteiro  
 Qualquer chinês produz em um mês. (MARCHA..., 2016)

No Dicionário Houaiss Corporativo (TERCEIRIZAR, 2021b) a palavra “terceirizar” aparece, etimologicamente, como um neologismo brasileiro de 1991, resultado da combinação da palavra “terceiro” com o sufixo “izar”. Também consta que essa prática teria surgido nos E.U.A. antes da Segunda Guerra Mundial, consolidando-se na década de 1950. E que, no Brasil, teria sido introduzida pelas fábricas multinacionais de automóveis. “Terceiro”, significando “outro”, seria alguém de fora de uma determinada relação que envolva trabalho ou produção.

Domingos Paschoal Cegalla (2012, p. 380) também afirma tratar-se de um neologismo

surgido por volta da década de 1950. Mas traz informações distintas sobre seu conceito e sua criação. Menciona que a palavra “terceirizar”, provavelmente, teria derivado da expressão “terceiro setor básico” ou “setor terciário”, que engloba serviços em geral. Veja o que ele diz literalmente:

**terceirizar.** [De terceiro + -izar.] V. t. d. Conceder a exploração de (serviço público) a empresa particular; proceder (uma empresa) à terceirização, ou seja, transferir a terceiros (a outros) atividade ou função que não constitui o núcleo de sua atuação, de seu negócio, com vista a reduzir os custos, melhorar e agilizar os serviços [...] Neologismo surgido por volta de 1990, baseado, provavelmente, no chamado terceiro setor básico, ou setor terciário, da economia de um país, que engloba serviços em geral, como saúde, educação, transporte, fornecimento de água e energia elétrica, limpeza, alimentação, segurança, etc. Subst. cognato: terceirização. (CEGALLA, 2012, p. 380)

Ainda que se entenda equivocada, no mínimo, há que se admitir ser interessante a relação que Domingos Paschoal Cegalla (2012, p. 380) faz da palavra “terceirizar” com a expressão “terceiro setor básico”. Setor terciário (SETOR..., 2020), de fato, representa prestação de serviços. O problema é que também representa comércio (que não tem relação direta e imediata com terceirização). Só se utiliza a expressão “setor terciário” por uma referência a uma posição numérica de terceiro lugar de determinadas atividades, já que não se tratam de atividades extrativistas ou agropecuárias (setor primário), nem de atividades industriais (setor secundário). Veja-se a definição de “setor terciário”:

O setor terciário, também chamado de setor de serviços, é o ramo da economia que engloba as atividades de prestação de serviços e de comércio. A área é chamada de terceiro setor pois faz parte de um espectro amplo composto por três setores. O setor primário corresponde às atividades agropecuárias e de extrativismo e o setor secundário é formado pelas atividades industriais. (SETOR..., 2020)

A maioria dos dicionários relaciona a palavra “terceirizar” com a palavra “terceiro”, no sentido de se transferir uma atividade para terceiro executar. No Novo Dicionário Eletrônico Aurélio versão 5.0 (FERREIRA, 2021), à palavra “terceirizar” é dado o significado de transferência a terceiros de atividade ou de departamento (que não faz parte da linha principal de atuação de uma empresa).

No DICIO (Dicionário Online de Português), a palavra “terceirizar” (TERCEIRIZAR, 2021a) é representada, basicamente, pelo significado de transmissão de atividades ou de departamentos:

Contratar terceiros para a realização de serviços não relacionados com a atividade principal da empresa; realizar terceirização ou ser alvo desse processo: terceirizar os

departamentos da companhia; nesta empresa é preciso terceirizar em eficiência; muitas companhias se terceirizaram no início dessa década. (TERCEIRIZAR, 2021)

No Wikipédia, a palavra “terceirização” (TERCEIRIZAÇÃO, 2021a) tem o significado de *outsourcing*, ou de subcontratação, ou de externalização, ou de transferência de atividade-meio:

Terceirização (português brasileiro) ou *Outsourcing* ou externalização (português europeu) [nt 1]<sup>1</sup> é uma forma de organização estrutural que permite a uma empresa privada ou governamental transferir a outra suas atividades-meio, [nt 2]<sup>2</sup> proporcionando maior disponibilidade de recursos para sua atividade-fim, [nt 3]<sup>3</sup> reduzindo a estrutura operacional, diminuindo os custos, economizando recursos e desburocratizando a administração [2] para as empresas. Em alguns contextos distingue-se terceirização de *outsourcing*. Geralmente, ambos os conceitos estão intimamente ligados à subcontratação. (TERCEIRIZAÇÃO, 2021)

No dicionário Michaelis (TERCEIRIZAÇÃO, 2021b), “terceirização” aparece com o significado de “*Estratégia de reorganização em que uma empresa adquire bens e serviços de fornecedores externos com o objetivo de diminuir custos, economizar recursos e desburocratizar sua administração.*”

O DIEESE (2007, p. 6-7) também relaciona ou compara a palavra “terceirização” com palavras e expressões em inglês, como *outsourcing*<sup>4</sup>, *offshoring*<sup>5</sup>, *nearshoring*<sup>6</sup>, *on-site offshoring*<sup>7</sup> e *offshoring-outsourcing* ou *international outsourcing*<sup>8</sup>. Menciona (2007, p. 6-7) que *outsourcing* representa trabalho realizado por terceiros (terceirização); que (2007, p. 7-8) *offshoring*, realocação de uma empresa em um outro país; que (2007, p. 8) *nearshoring*, apesar

<sup>1</sup> Nesta nota, o Wikipédia (TERCEIRIZAÇÃO, 2021) menciona que, embora os termos *outsourcing* e terceirização sejam muitas vezes utilizados como sinônimos, *outsourcing* pode ainda significar envio de atividades da empresa para fora de seu país, enquanto a terceirização revela transações dentro do próprio país.

<sup>2</sup> Nesta nota, o Wikipédia (TERCEIRIZAÇÃO, 2021) relaciona atividade-fim com atividade principal e atividade-meio com outra que não seja inerente ao objetivo principal da empresa.

<sup>3</sup> Aqui o Wikipédia (TERCEIRIZAÇÃO, 2021) novamente trata do conceito de atividade-fim, relatando que ela identifica a área de uma empresa.

<sup>4</sup> *Outsourcing*, em tradução literal, significa terceirização ou fornecimento vindo de fora (tradução nossa). Para o DIEESE (2007, p. 7), significa contratação de empresa para realização de atividade antes realizada internamente.

<sup>5</sup> *Offshore*, em tradução livre, significa “no mar” ou longe da costa (tradução nossa). Para o Dicionário Financeiro (*OFFSHORE*, 2021) “*offshore*” significa empresa com registro fora de seu território nacional. Registro esse que também é fora do local onde exerce suas atividades e fora de onde tem seus clientes. O objetivo costuma ser obtenção de benefícios fiscais.

<sup>6</sup> *Nearshoring*, em tradução livre, significa “fronteira” ou perto da costa (tradução nossa). No Wikipédia aparece como um tipo de subcontratação ou terceirização (como forma de redução de salários) para empresas em países vizinhos, estrategicamente posicionados (por questões geográficas, temporárias, culturais, linguísticas, econômicas, políticas, ou de vínculos históricos).

<sup>7</sup> *On-site offshoring*, em tradução livre, significa terceirização no local (tradução nossa). Para o DIEESE (2007, p. 8) significa contratação de trabalhadores estrangeiros por remuneração inferior ao dos nacionais.

<sup>8</sup> *Offshoring-outsourcing*, em tradução literal, significa terceirização fora do local (tradução nossa). *International outsourcing*, em tradução literal, significa terceirização internacional (tradução nossa). O DIEESE (2007, p. 8) explica que se trata de contratação de empresa no exterior para realização de atividades antes realizadas internamente.

de derivar da palavra *offshoring* (que nem sempre é terceirização), seria transferência de uma empresa para um país próximo (o que nos remete à possibilidade de transferência de apenas parte da empresa para um país vizinho – terceirização); que (2007, p. 8) *on-site offshoring* também deriva da palavra *offshoring*, porém significando terceirização de trabalhadores estrangeiros (como forma de redução de custos) para dentro da própria empresa; e que (2007, p. 8) *offshoring-outsourcing* ou *international outsourcing* seria terceirização internacional (transferência de atividades para países estrangeiros).

O fato é que não há unanimidade quanto ao conceito de terceirização – retratado de várias formas nos dicionários e enciclopédias. Muitas palavras e expressões, em português e em inglês, com vários sentidos distintos, são associadas ao seu conceito, como as já mencionadas alhures:

- a) transferência de atividade;
- b) *outsourcing* ou externalização;
- c) subcontratação;
- e) *nearshoring*;
- f) *on-site offshoring*;
- g) *offshoring-outsourcing* ou *international outsourcing*;

Um leigo pode facilmente se perder diante de tantas expressões e tantos desdobramentos de sentidos. Do pouco que foi dito até aqui, é possível elaborar várias indagações sobre o real significado da palavra “terceirizar”. Muitos indicativos (ou variáveis) foram apresentados, como terceirizar:

- a) trabalhador<sup>9</sup>, ou serviço específico (operação inteira ou tarefas pontuais), ou produto (inteiro ou em parte);
- b) para dentro da empresa ou para fora da empresa<sup>10</sup>;
- c) para dentro do país ou para fora do país;
- c) para pessoa física ou pessoa jurídica;
- d) atividade-fim ou atividade-meio<sup>11</sup>;
- e) desde o início ou a partir de um determinado momento;

<sup>9</sup> Para muitos, não há que se falar em terceirização de trabalhador, mas, sim, em locação (intermediação) de mão de obra, como no caso da Lei 6.019/74 (BRASIL, 1974), que regula as relações de trabalho temporário.

<sup>10</sup> Algumas boas perguntas já logo se apresentam: o que pode ser considerado “para dentro da empresa” ou “para fora da empresa”? Seria para dentro do estabelecimento físico da empresa? E se a empresa tiver vários estabelecimentos físicos? E se não tiver estabelecimento físico nenhum? E se suas atividades, poder e determinações forem estendidos para fora de seus estabelecimentos físicos?

<sup>11</sup> É importante destacar, desde já, a existência de uma infinidade incomensurável de situações que se encontram em zonas grises – na linha “tênue” que separa o conceito de atividade-fim do de atividade-meio.

Só aqui foram apontados treze indicativos (ou variáveis). O que significa cento e sessenta e nove combinações de situações diferentes – resultado da multiplicação de treze por treze variáveis. É o exemplo da terceirização de um produto (inteiro) para fora da empresa, para fora do país, para uma pessoa física, para uma atividade-fim (da empresa contratante), desde o início. Note-se que esse exemplo retrata apenas uma situação, dentre as cento e sessenta e nove combinações (enquadramentos) possíveis. Também é de se perceber a gama de possibilidades de regulações, se considerada cada situação em apartado.

Mas essas não são as únicas referências cabíveis para o enquadramento do conceito de terceirização. Na verdade, são apenas amostras pequenas da complexidade e confusão em torno do universo conceitual que envolve o assunto. As discussões vão muito além dessas breves linhas e citações.

Há uma distância abismal entre a análise do conceito gramatical da palavra e os diversos enquadramentos jurídicos cabíveis, com todas as consequências e repercussões legais possíveis. Para além de todos os problemas humanos de comunicação, o estudo da terceirização acaba enfrentando todas as dificuldades e vicissitudes do Direito – ciência humana também repleta de imperfeições e incongruências.

Basta procurar para encontrar, ainda que em fonte fraca ou ruim, o enquadramento do conceito de terceirização em algum (ou alguns, ou todos) os indicativos citados acima. A questão é saber o alcance específico de cada norma que, de alguma forma, necessita do enquadramento desse complicado conceito. E também é preciso entender que as normas não dão o mesmo sentido para todas as palavras e expressões, principalmente quando de ramos jurídicos distintos. Para determinada norma, o conceito de terceirização tem enquadramento específico. Para outras normas, outros enquadramentos. E pode até ser que alguns desses enquadramentos coincidam. Mas pode ser que variem muito.

Imagine-se que o Direito Administrativo aplicasse um enquadramento específico para cada uma das cento e sessenta e nove combinações possíveis para o conceito de terceirização. Agora, imagine-se que o Direito do Trabalho aplicasse enquadramentos diversos para cada uma das cento e sessenta e nove combinações. Seriam trezentos e trinta e oito enquadramentos diversos. Adicione-se a teoria do diálogo das normas e toda a sorte de desdobramentos interrelacionais entre as teias que ligam os vários ramos do Direito, nos vários países do mundo, nas diversas realidades fáticas da vida humana. Adicione-se também os próprios conflitos interpretativos dentro de cada ramo jurídico. Inúmeras teorias, princípios e interpretações. Por fim, adicione-se o tempo (o passado, o presente, o futuro), para ver se algo mudou. Basta embaralhar tudo isso e ver o resultado.

Assim é o Direito num mundo tão complexo. Assim é a comunicação humana numa realidade tão difusa. Tudo isso é inegavelmente polêmico e, muitas vezes, problemático. O que não impede ninguém de se esforçar.

## 2.2 Significados jurídicos e seus problemas

O número possível de enquadramentos jurídicos da terceirização citado no tópico anterior é certamente questionável. Trezentos e trinta e oito enquadramentos diversos, em princípio, pode até parecer exagerado. Mas e se, ao invés de trezentos, forem cem, ou cinquenta, ou duzentos, ou mesmo trinta enquadramentos possíveis? Tudo é possível. Na conta dos trezentos nem sequer foram consideradas as divergências interpretativas dentro de um mesmo ramo jurídico. E se, para cada um dos trezentos e tantos enquadramentos possíveis do conceito de terceirização, houver muitas correntes interpretativas distintas? Não importa o número exato de enquadramentos possíveis. O que importa é que são muitos. E que, depois de definidos, devem ser interpretados e subsumidos aos fatos. Daí começam novos problemas:

- a) interpretação das normas;
- b) interpretação dos fatos;
- c) subsunção dos fatos às normas.

Um outro detalhe importante é a presença de situações em zonas turvas (cinzentas ou grises). Aquelas chamadas linhas tênues que separam um enquadramento de outro, repletas de minúcias excepcionais ou improváveis. Afinal, no Direito, o ser humano estabelece enquadramentos na forma de “caixas de bombons”<sup>12</sup> e, muitas vezes, ignora a aleatoriedade da vida. Ignora uma infinidade de fatos (circunstâncias, situações, acontecimentos) que fogem da percepção, compreensão e previsão humanas. E é aí que surge uma série de situações curiosas que jamais foram pensadas ou descritas no mundo jurídico. Ou podem até ter sido pensadas, mas não foram reguladas. Ou foram pensadas e simplesmente ignoradas, exatamente porque, de repente, representam a exceção da exceção.

Suponha-se a seguinte combinação de indicativos ou variáveis: “terceirização” de um serviço específico (operação inteira) para dentro da empresa, para dentro do país, para uma

---

<sup>12</sup> As caixas de bombons são inflexíveis (inadaptáveis ao gosto do consumidor). São sempre os mesmos bombons, na mesma quantidade. Esse tipo de problema parece ser comum na política quando da definição da “direita” e da “esquerda”. Como fica o enquadramento daquelas pessoas que se identificam com parte da teoria defendida pela “direita” e parte da teoria defendida pela “esquerda”? Vale lembrar que “centro” costuma ser utilizado de forma pejorativa, para aqueles que “se vendem”. Há pessoas que não são do meio político e que, ao mesmo tempo, concordam com alguns argumentos daqueles que são de direita e com outros que são de esquerda.

pessoa jurídica, para uma atividade-fim, desde o princípio. Pode ser que a maioria iria pensar em enquadramento inquestionável do conceito de terceirização. Pois bem. E se fosse adicionado um fato curioso e excepcional? Se a contratante de serviços terceirizados decidisse, para aquela mesma atividade, mesclar terceirização com empregados próprios? Pronto. Inevitavelmente, divergências de entendimentos surgiriam.

Agora, suponha-se que uma lanchonete, que antes fabricava a própria carne de seu hambúrguer, agora decida passar a terceirizar essa atividade para outra empresa. E se, engenhosamente, decidir não pela terceirização da produção total da carne do hambúrguer, mas apenas algumas etapas de sua produção? E se ela já fazia isso desde o início? Ou não. Quem sabe queira terceirizar a produção total da carne do hambúrguer, porém permita que outra empresa faça tudo no mesmo local e da mesmíssima forma que antes? Essas são apenas algumas elucubrações, mas as hipóteses são incontáveis.

Deixando um pouco de lado esses pontos extremamente difíceis das chamadas zonas grises, até para não parecer impossível a atividade jurídica, a simples complexidade das combinações indiscutíveis já escancara os problemas enfrentados no Direito.

É importante destacar que enquadramento legal difere de interpretação da norma. O enquadramento que a lei dá pode até ser muito bem delineado (quando não difícil ou quase impossível, como visto em relação às zonas grises). Mas qual o número de interpretações possíveis para cada enquadramento legal? Quais os problemas envolvidos nesse importante trabalho interpretativo? Parece claro que todos os já mencionados no tópico anterior e mais vários outros ligados especificamente ao universo jurídico.

Márcio Túlio Viana (2017, p. 14-15), por exemplo, explica a diferença entre a terceirização interna e a externa<sup>13</sup>. Na primeira, a empresa terceiriza alguma atividade sua (como limpeza e vigilância) para outra, como se estivesse inserindo essa outra empresa dentro de si. Na segunda, a empresa terceiriza jogando para fora de si trabalhadores e atividades, como no caso de fabricação de parte de produtos (como peças de automóveis). Veja-se a literalidade de suas palavras:

Na primeira, a empresa se serve de trabalhadores alheios, como se inserisse uma outra dentro de si. É o que acontece, por exemplo, se o capitalista A quer se dedicar apenas à fabricação de parafusos, livrando-se de seu pessoal de limpeza, e então contrata B para que este lhe forneça o pessoal, ou quando um banco se utiliza de vigilantes de uma agência especializada. Note-se, desde logo, que a empresa contratada nada

---

<sup>13</sup> No livro “Misturas e fraturas do trabalho: do poder diretivo à concepção do trabalho como necessidade”, Márcio Túlio Viana e Maria Cecília Máximo Teodoro reiteram haver a utilização da palavra “terceirização” em dois sentidos: “De um lado, a empresa joga para fora etapas de seu ciclo produtivo. De outro, traz para dentro empregados de outra empresa.” (TEODORO; VIANA. 2017, p. 328).

produz ou comercializa – a não ser os próprios trabalhadores.

Já na segunda, a empresa faz o movimento inverso, jogando para fora de si não só trabalhadores, como algumas das – ou mesmo todas as – etapas de seu ciclo produtivo, como se se lançasse dentro de outra. É o que ocorre, por exemplo, quando um industrial descarta para outro a fabricação de parte do produto – ou até do produto inteiro, hipótese da chamada “empresa vazia”. Um exemplo é a multinacional italiana Benetton, uma fábrica que não é. Nesse caso, a terceirização leva à terciarização. (VIANA, 2017, p. 15-16)

Mais adiante (VIANA, 2017, p. 15), demonstra a confusão que essas distintas formas causam no Brasil. Explica que, muitas vezes, as pessoas divergem de opiniões, sobre serem favoráveis ou não à terceirização, porém pensando em formas pontuais e distintas de seu enquadramento fático. Enquanto uma pessoa pode dizer que é favorável à terceirização, pensando apenas na sua forma externa, outra pode ser radicalmente contra, pensando apenas em sua forma interna. Para ilustrar, relata que esse fato ocorreu repetidas vezes em uma audiência pública promovida pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) sobre o tema:

Esse fato se repetiu várias vezes na audiência pública promovida pelo TST sobre o tema, quando os críticos da terceirização se referiam a uma de suas formas, e os seus adeptos respondiam com a outra. Mas, outras vezes, uns e outros também misturavam os conceitos, como se fossem uma coisa só. (VIANA, 2017, p 16)

Também foi bastante pertinente quando disse que “[...] o ideal seria encontrar uma segunda palavra para indicar a segunda forma de terceirizar.” (VIANA, 2017, p 16). Afinal, se as pessoas confundem as formas de terceirização em um diálogo ou discussão, é fundamental que fique claro sobre o que estão realmente debatendo – até para terem certeza sobre o que realmente concordam e sobre o que realmente discordam. Além disso, as próprias normas utilizam a palavra terceirização, muitas vezes, para se referirem a apenas uma das formas (e não a todas)<sup>14</sup>. E como é que se sabe disso? Por todas as regras gramaticais de português, somadas ao conjunto de normas que circundam à analisada, além de todas as ferramentas hermenêuticas interpretativas (como a interpretação sistemática, lógica, teleológica, literal e etc). Definitivamente, não é fácil definir o exato sentido de palavras e normas sem encontrar profundas discussões.

Jorge Luiz Souto Maior (2004, p. 119), por exemplo, em certo momento, utiliza a palavra “terceirização” para falar das duas formas (interna e externa):

As fábricas, seguindo o modelo toyotista, se pulverizaram. A produção não mais se faz, integralmente, em um mesmo local, ganhando relevo a terceirização da produção, assim como a atividade de prestação de serviços. A terceirização, apresenta-se, assim,

---

<sup>14</sup> A redação original da lei 6.019/74 (BRASIL, 1974), por exemplo, tratava de terceirização de serviços, e não de produtos ou bens.

como uma técnica administrativa, que provoca o enxugamento da grande empresa, transferindo parte de seus serviços para outras empresas. (SOUTO MAIOR, 2004, p. 119).

Ainda que o problema fosse só a diferenciação entre terceirização interna e terceirização externa, restaria o imenso obstáculo da definição meticulosa de uma forma e de outra. O que exatamente seria terceirização interna?

- a) Locação de mão de obra<sup>15</sup>?
- b) Contratação de empresa prestadora de serviços (para uma operação inteira)?
- c) Contratação de empresa prestadora de serviços para atividades pontuais diversas?
- d) Contratação de pessoa física sem relação de emprego (ex.: atividade eventual de um electricista)?
- e) Contratação de empresário individual para qualquer tipo de atividade da tomadora?
- f) Contratação de prestadores de serviços por meio de *e-marketplace*<sup>16</sup> ou *marketplace de freelancer*?
- g) Contratação de prestadores de serviços por meio de *peer to business* (P2B)<sup>17</sup> ou sistema “uberizado”<sup>18</sup>?

O que exatamente seria terceirização externa?

- a) Contratação de produto (algumas peças)?
- b) Contratação de produto (todas as peças)?
- c) Contratação de prestação de serviços (desde que realizados fora do estabelecimento da contratante – ex.: processamento da folha de pagamento, recursos humanos, contabilidade, advocacia)?

<sup>15</sup> Locação de mão de obra e “aluguel de pessoas (trabalhadoras)” parecem a mesma coisa.

<sup>16</sup> Segundo o Dicionário Financeiro (MARKETPLACE, 2021), *marketplace* é um termo em inglês derivado de duas palavras: mercado e lugar (local próprio para compra e venda de produtos e serviços). Por sua vez, *e-marketplace* é o mercado na *internet*, sendo que “e” vem de *eletronic*. Também explica que um *site* desenvolvido para *marketplace* serve para aproximar vendedores e clientes cadastrados. Existem vários tipos de *marketplaces*. O *business to business* (B2B) intermedeia a relação entre vendedores e fornecedores (normalmente empresa para empresa). O *business to consumer* (B2C), empresas e consumidores. O *consumer to consumer* (C2C) consumidor com consumidor. O *business to government* (B2G), fornecedores e governo. E *business to business to consumer* (B2B2C) “onde comerciantes fazem negócios com outros vendedores, mas com foco no cliente final.” (MARKETPLACE, 2021). Por fim, ainda explica que *marketplace* não se confunde com *e-commerce*, por meio do qual é criado um *site* para venda de produtos da própria empresa que o criou.

<sup>17</sup> Para Maria Cecília Máximo Teodoro, Thaís Cláudia D’Afonseca e Maria Antonieta (2017, p. 9), a Uber conecta prestador de serviço a interessado no serviço. Para elas, trata-se de sistema *peer to business* – ligação de pessoa trabalhadora com negócio (tradução nossa). Ressalte-se que sistema *peer-to-peer* (P2P) (PEER-TO-PEER, 2021) liga pessoas sem necessidade de um intermediador (servidor central). E, como bem explicam as citadas autoras (2017, p. 9), a Uber não faz papel de simples intermediadora. Ela cobra percentual sobre o trabalho e interfere na prestação do serviço – punindo e fazendo diversas exigências ao prestador de serviço quanto à forma de trabalhar.

<sup>18</sup> A maioria das empresas fornecedoras de produtos alimentícios, como pizzas, enfrenta o seguinte dilema: contratar entregadores celetistas ou fazer um convênio com empresas aplicativos de entrega.

- d) Contratação de prestação de serviços (ainda que realizados dentro do estabelecimento da contratante) desde que eventual (como uma reforma do sistema elétrico, ou mesmo uma reforma na construção)?
- e) Contratação de prestação de serviços (para serem realizados dentro do estabelecimento da contratante), desde que separado um espaço físico somente para a prestadora de serviços?
- d) Contratação de *e-marketplace*?
- e) Contratação de uberização?

Parece impossível enumerar todas as situações passíveis de dúvidas quanto a um enquadramento ou outro. Os questionamentos acima são apenas ilustrativos. E, ainda assim, demandam uma imaginação considerável – com um bom tempo dedicado ao raciocínio sobre o assunto. O alcance dos pensamentos é limitado e a aleatoriedade dos fatos infundável. Seria possível gastar páginas e mais páginas em devaneios sobre situações hipotéticas múltiplas e, ainda assim, não esgotar todas as possibilidades. Não é só um problema de linguagem e interpretação, o próprio conhecimento dos fatos envolve erros múltiplos de percepção. É o que esclarece Edgar Morin (2000, p. 20):

O conhecimento não é um espelho das coisas ou do mundo externo. Todas as percepções são, ao mesmo tempo, traduções e reconstruções cerebrais com base em estímulos ou sinais captados e codificados pelos sentidos. Daí resultam, sabemos bem, os inúmeros erros de percepção que nos vêm de nosso sentido mais confiável, o da visão. Ao erro de percepção acrescenta-se o erro intelectual. O conhecimento, sob forma de palavra, de ideia, de teoria, é o fruto de uma tradução/reconstrução por meio da linguagem e do pensamento e, por conseguinte, está sujeito ao erro. Este conhecimento, ao mesmo tempo tradução e reconstrução, comporta a interpretação, o que introduz o risco do erro na subjetividade do conhecedor, de sua visão do mundo e de seus princípios de conhecimento. Daí os numerosos erros de concepção e de ideias que sobrevêm a despeito de nossos controles racionais. A projeção de nossos desejos ou de nossos medos e as perturbações mentais trazidas por nossas emoções multiplicam os riscos de erro. (2000, p. 20).

Aliás, a obra de Edgar Morin, “Os sete saberes necessários à educação do futuro” (2000), traz vastos ensinamentos a respeito dos erros na obtenção do conhecimento. Fala em erros mentais<sup>19</sup> (2000, p. 21-22), relacionados à dificuldade de se distinguir alucinação de percepção, sonho de vigília, imaginário de real, subjetivo de objetivo. Erros intelectuais<sup>20</sup>

<sup>19</sup> Morin (2000, p. 21) explique que apenas 2% do nosso sistema neurocerebral tem contato com o mundo exterior, enquanto que os outros 98% constitui-se num mundo psíquico relativamente independente, onde se fermentam sonhos, necessidades, desejos, ideias, imagens, fantasias. Também explica que a própria memória, não regenerada, pode degradar-se. E mesmo a memória regenerada pode ser embelezada ou desfigurada. Diz que “Nossa mente, inconscientemente, tende a selecionar as lembranças que nos convêm e a recalcar, ou mesmo apagar, aquelas desfavoráveis, e cada qual pode atribuir-se um papel vantajoso.” (2000, p. 22).

<sup>20</sup> Sobre erros intelectuais, Morin (2000, p. 22) explica que “Está na lógica organizadora de qualquer sistema de

(2000, p. 22), decorrentes de nossos sistemas de ideias (teorias, doutrinas, ideologias), que, além de estarem sujeitas a equívocos, também protegem as incorreções e ilusões neles inscritos<sup>21</sup>. Erros da razão<sup>22</sup> (2000, p. 22-24), ligados à atividade racional de controle, que faz a verificação da lógica entre a teoria e os dados empíricos colhidos, mas que deve “permanecer aberta ao que a contesta para evitar que se feche em doutrina e se converta em racionalização”. E as cegueiras paradigmáticas<sup>23</sup> (2000, p. 24-26) – já que paradigmas são constituídos de conceitos-mestres e operações lógicas-mestras, podendo elucidar e também cegar (visto que a realidade é muito mais complexa do que as assertivas de um axioma).

Vejam-se, por exemplo, os paradigmas da terceirização interna e da terceirização externa. Para a sua abordagem, foram feitas indagações voltadas apenas para a discussão acerca da diferenciação entre as duas formas. Toda uma série de hipóteses foi deixada de lado – sobre ser a terceirização de atividade-fim ou de atividade-meio; desde o início ou a partir de um dado momento; para pessoa física ou pessoa jurídica; etc. E, ainda assim, tais definições partiram de percepções e conhecimentos que podem estar eivados de erros de vários tipos (mentais, intelectuais e da razão).

Mesmo que os paradigmas da terceirização interna e externa (e de todas as demais formas possíveis de terceirização) fossem perfeitos, restariam ainda os problemas de interpretação dos fatos, interpretação das normas e subsunção dos fatos às normas.

### 2.3 Problemas de interpretação

É impressionante a imensidão de fatos, acontecimentos, objetos, pessoas, animais, relações, interações globais, eventos da natureza, eventos cósmicos, tempo. Quantas bilhões de estrelas em uma só galáxia? Quantos trilhões de fatos em um lapso de uma hora? Qual a capacidade computacional de processar as informações colhidas até aqui? Qual a capacidade humana? Quantos por cento dos fatos foram descobertos até aqui? Talvez menos de um. Quantos ainda estão por serem descobertos? Não há como negar as limitações humanas na

---

ideias resistir à informação que não lhe convém ou que não pode assimilar. As teorias resistem à agressão das teorias inimigas ou dos argumentos contrários.”

<sup>21</sup> Sobre essa proteção, Michel Foucault (1996, p. 43), diz que “A doutrina liga os indivíduos a certos tipos de enunciação e lhes proíbe, conseqüentemente, todos os outros.”

<sup>22</sup> Para Morin (2000, p. 23), a racionalidade “Opera o ir e vir incessante entre a instância lógica e a instância empírica; é o fruto do debate argumentado das ideias, e não a propriedade de um sistema de ideias.”

<sup>23</sup> Morin (2000, p. 26) afirma que alguns paradigmas servem de simplificação, dificultando a concepção de realidades mais complexas. E que somente o paradigma complexo de implicação/distinção/conjunção permitiria sua concepção, mas este ainda não está inscrito na cultura científica. Para ele (2000, p. 27), determinados paradigmas determinam apenas dupla visão de mundo, o que pode elucidar ou cegar, revelar ou ocultar.

obtenção do conhecimento. E não são apenas os limites relacionados à absorção de dados por meio dos sentidos. São também limites relacionados ao processamento das informações – sobre como as interpretar, relacionar e descrever. Para Pierre Bourdieu (1989, p. 9), os sistemas simbólicos são os instrumentos de conhecimento e comunicação capazes de reconstruir a realidade, a partir de um conformismo lógico: concepção homogênea do tempo, espaço, número, causa.

Por outro lado, algoritmos<sup>24</sup> são utilizados na ciência da informação para dar um resultado (uma resposta) para uma série de combinações de dados que o seu criador determina. Se ele fixar para um determinado resultado apenas vinte combinações possíveis de variáveis, seu sistema não reconhecerá para aquele mesmo resultado nenhuma outra combinação possível (ainda que elas existam). Imagine-se que um programador computacional determine várias combinações de dados a respeito de traços físicos capazes de identificar japoneses. Se ele estabelecer olhos “puxados” em todas as combinações, seu sistema de algoritmos deixará de reconhecer um número incontável de japoneses legítimos que não possuem olhos “puxados”.

Analisando bem, o problema começa na criação do algoritmo, que sempre estará sujeita a falhas de programação, ainda que representem percentual irrisório de erro. Se o programador deixar de pensar em uma única hipótese de combinação de variáveis, ainda que represente a exceção da exceção, o resultado do seu algoritmo sempre será imperfeito, pois nunca alcançará as hipóteses situadas nas chamadas zonas grises. Então, a conclusão lógica é de que os algoritmos sempre tenderão à imperfeição, já que são humanos que os criam. E humanos não são capazes de prever todas as combinações de hipóteses possíveis, pelo simples fato de serem humanos (limitados). Valério de Stefano (2020, p. 32), ao tratar da gestão de trabalhadores por meio de algoritmos, menciona a preocupação com as práticas discriminatórias que podem ser refletidas na criação dos algoritmos ou na coleta de dados.

Mas o problema não acaba aí. Depois de criado o algoritmo (quase sempre imperfeito), é preciso alimentar o computador de informações (dados)<sup>25</sup>. E esses dados são percebidos e capturados, na maioria das vezes, por outro humano (que também é imperfeito e também tem outras percepções sensoriais). Mais que isso, esse outro humano, depois que recebe os dados colhidos pelos seus próprios sentidos (limitados), interpreta conforme suas próprias predileções, conexões, paixões, pensamentos, interações, aprendizagens, humor. E, depois que

---

<sup>24</sup> Algoritmos são definidos no *site* Significados (ALGORITMOS, 2020) como uma sequência de instruções ou comandos realizados de maneira sistemática com o objetivo de resolver um problema ou executar uma tarefa.

<sup>25</sup> Um exemplo seria o levantamento de dados de todos os moradores de uma determinada cidade mineira, para saber quantos japoneses lá residem. Depois de criado o algoritmo, os dados teriam que ser colhidos por alguma pessoa (provavelmente diferente da pessoa que criou o algoritmo).

interpreta, transmite a informação (de dados) para o computador. A própria transmissão poderá conter erros. Mas pior que a transmissão é a interpretação. O que são “olhos puxados”? Para Habermas (1997, p. 56), “as convicções compartilhadas intersubjetivamente formam o *medium* da integração social.” Sem oposição ao que possa se considerar consenso ou *medium*, fica a dúvida sobre o enquadramento das situações em zonas turvas.

A lógica do Direito é muito parecida com a lógica dos algoritmos, que, por sua vez, muito se aproxima da lógica dos paradigmas. A criação de uma norma depende exatamente das combinações de variáveis e a previsão de resultados (exatamente o que se faz na criação de um algoritmo). Nas palavras de Max Weber (1999, p. 14), “Do ponto de vista jurídico, um direito moderno compõe-se de disposições jurídicas, isto é, normas abstratas com o conteúdo de que determinada situação, de fato, deva ter determinadas consequências jurídicas.”

Alguns, no entanto, poderiam dizer que algoritmos são fechados e normas podem ser modificadas ou simplesmente se manter abertas, porque o mundo e a vida estão em constante mutação. Mas, na verdade, os algoritmos também podem. A todo momento são modificados por seus programadores, exatamente para se adequarem às falhas e as mutações do mundo e da vida. O fato é que, uma vez dependentes da criação de combinações e de resultados, normas e algoritmos são igualmente falhos, pelo simples fato de seus criadores serem humanos e suas percepções sensoriais serem limitadas, além da própria restrição da capacidade de interpretar e de relacionar dados.

Depois de criado o algoritmo ou a norma, é preciso capturar dados de situações reais, para ver se fazem enquadramento perfeito no que ficou previamente estipulado (pelo algoritmo ou pela norma). A coleta e transmissão de dados também é igualmente realizada no Direito e na computação. No sistema de algoritmos, a coleta e transmissão de dados reais ocorrem depois de já criados os algoritmos. No Direito, isso ocorre depois de já criadas as normas. Em ambos os casos, essa atividade (principalmente de coleta de dados reais) demanda interpretação por aquela pessoa que coleta a informação. Quais os limites sensoriais e racionais dessa pessoa de perceber e coletar dados, bem como de interpretá-los corretamente? Quem tenta enquadrar determinada situação no conceito de terceirização está se baseando em quais dados (informações)? Como essa pessoa interpretou sensorialmente os dados que obteve para dizer o que parecem ser realmente? Se diz que se trata de terceirização interna, baseou-se em quais dados? Se afirma tratar-se de atividade-fim, considerou o que? Se assevera tratar-se de prestação de serviço e não fornecimento de produtos, trouxe quais elementos?

A diferença do Direito e da computação é que, na etapa de subsunção, quem faz o enquadramento dos dados nos algoritmos (também interpretando-os) é o computador. Já no

Direito, essa interpretação final (enquadramento de dados ou subsunção dos fatos às normas) é feita por humanos (juízes)<sup>26</sup>. E, por uma questão de obviedade, a chance de o juiz esquecer ou desconhecer alguma combinação cabível (enquadramento ou algoritmo) é muito maior que um sistema algorítmico computacional. Por outro lado, tanto juiz quanto computador estarão sempre sujeitos aos erros ligados às chamadas zonas grises (situações não previstas nos algoritmos ou normas). Sobre o assunto, Habermas (1989, p. 44) explica que toda ciência que admite objetivações de significado tem que se preocupar com o papel assumido pelo intérprete:

Em suma, toda ciência que admite as objetivações de significados como parte de seu domínio de objetos tem que se ocupar das consequências metodológicas do *papel de participante* assumido pelo intérprete, que não “dá” significado às coisas observadas, mas que tem, sim, que explicar o significado “dado” de objetivações que só podem ser compreendidas a partir de processos de comunicação. (1989, p. 44).

Em suma, em ambos os sistemas (algorítmico ou jurídico), ao menos três etapas que demandam intensa atividade interpretativa podem ser descritas: 1) a de criação da norma ou algoritmo; 2) a de coleta de dados e alimentação do sistema ou instrução processual; 3) a de enquadramento dos dados nas combinações previstas pelas normas ou algoritmos. Note-se que, em todas essas três etapas, há constante uso dos sentidos (para a percepção dos fatos) e da racionalidade (para a sua interpretação). Na criação da norma ou do algoritmo, fatos hipotéticos são interpretados e correlacionados (pelo criador da norma ou do algoritmo). Na coleta e inserção de dados, fatos reais são percebidos e também interpretados (pelo coletor dos dados, outra pessoa). No enquadramento, uma última interpretação de todos os fatos é realizada pelo julgador (após considerável reflexão) ou pelo computador (de forma instantânea). No caso do computador, os erros somente poderão ser atribuídos ao próprio criador do algoritmo ou ao coletor dos dados – a menos que o computador tenha algum problema técnico (hipótese excepcional). Já no caso dos julgamentos processuais, os erros poderão derivar da atividade do juiz, ou da criação da norma, ou da coleta de dados (ou instrução processual). É por isso que muito se discute, nos tempos atuais, sobre a possibilidade de utilização dos algoritmos para o julgamento de causas repetitivas (de fácil análise e possível modelagem). É o que diz a ilustre Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini (2020, p. 323):

Hoje já é possível a máquina substituir o profissional do Direito na tarefa de analisar os complexos documentos jurídicos via algoritmos. O aprendizado de máquina e a inteligência artificial multiplicam a eficiência do profissional ao analisar as milhares de linhas de texto disponíveis. Basta que os parâmetros certos sejam “ensinados” pelo

---

<sup>26</sup> Na verdade, a interpretação final, na maioria das vezes, é feita por juízes. Mas a interpretação não fica por conta apenas de juízes.

operador do Direito ao algoritmo de inteligência artificial, delegando ao sistema todo o trabalho pesado. (2020, p. 323).

Há também uma outra importante e sensível diferença entre os sistemas algorítmico e judicial. No computacional, somente as palavras escolhidas pelo programador podem ser utilizadas no momento da inserção de dados, sob pena travamento ou inviabilidade de progressão. O que é um grave problema. Afinal, se todas as palavras descritas nos dicionários ainda são insuficientes para descrever a integralidade da realidade percebida pelos sentidos, mais ainda as restritas palavras escolhidas pelo programador do algoritmo. No sistema judicial, todas as palavras podem ser utilizadas. O problema é a interpretação que cada juiz dará para cada palavra empregada. Sobre o assunto, Tércio Sampaio Ferraz Júnior (2003, p. 35) explica que a própria definição do que é o direito já se mostra genérica e abstrata:

Em geral, o que se observa é que grande parte das definições (reais) do direito, isto é, do fenômeno jurídico em sua “essência”, ou são demasiados genéricas e abstratas e, embora aparentemente universais, imprestáveis para traçar-lhe os limites, ou são muito circunstanciadas, o que faz que percam sua pretendida universalidade.

No caso dos algoritmos, se as palavras adotadas pelo programador forem incapazes de definir uma determinada realidade percebida pelos sentidos, simplesmente o enquadramento fica inviabilizado e aquela realidade fica sem uma conclusão, até que o sistema algorítmico seja modificado. Enquanto o ser humano transforma informações obtidas pelos sentidos em palavras, o computador, segundo Giuseppe Cocco e Gilvan de Oliveira Vilarim (2009, p. 179), converte dados analógicos em códigos binários. Um conjunto gigantesco de códigos binários formam uma determinada linguagem computacional. Assim como existem várias línguas, também são diversas as linguagens de programação (FLORENZANO, 2018). A partir dessas linguagens computacionais, são criados os algoritmos. A partir da língua escrita, são criadas as normas.

Se a realidade apresentada em um processo judicial não puder ser refletida em alguma norma existente, caberá ao julgador utilizar algum método de integração da norma. Sobre o assunto, Aristóteles (1991, p. 336) dá grande destaque à equidade:

Portanto, quando a lei se expressa universalmente e surge um caso que não é abrangido pela declaração universal, é justo, uma vez que o legislador falhou e errou por excesso de simplicidade, corrigir a omissão - em outras palavras, dizer o que o próprio legislador teria dito se estivesse presente, e que teria incluído na lei se tivesse conhecimento do caso.  
Por isso o equitativo é justo [...]. (1991, p. 336).

Analisando por outro ângulo a questão da criação das normas e dos algoritmos,

representa claro poder a tarefa de definição das palavras e símbolos que os formam. Veja-se o tamanho do poder nas mãos dos operadores do mercado financeiro (principalmente de ações). Quantos entendem a linguagem técnico-financeira que eles utilizam? No final das contas, praticamente só eles conseguem entender e manipular o sistema que operam (e que envolve muito dinheiro e, obviamente, poder). Quantos entendem a linguagem de informática, capaz de impactar um mundo altamente conectado na *internet*? Quantos entendem a linguagem jurídica? Por isso são tão pertinentes as palavras de Pierre Bourdieu (1989, p. 11), ao dizer que “As diferentes classes e fracções de classes estão envolvidas numa luta propriamente simbólica para imporem a definição do mundo social mais conforme seus interesses [...]”. Como ele bem diz (1989, p. 12), trata-se de impor “instrumentos de conhecimento e de expressão (taxinomias) arbitrários – embora ignorados como tais – da realidade social.” E conclui, asseverando tratar-se de uma verdadeira luta simbólica de classes:

O campo de produção simbólica é um microcosmos da luta simbólica entre as classes: é ao servirem os seus interesses na luta interna do campo de produção (e só nesta medida) que os produtores servem os interesses dos grupos exteriores ao campo de produção.

A classe dominante é o lugar de uma luta pela hierarquia dos princípios de hierarquização: as fracções dominantes, cujo poder assenta no capital econômico, têm em vista impor a legitimidade da sua dominação quer por meio da própria produção simbólica, quer por intermédio dos ideólogos conservadores os quais só verdadeiramente servem os interesses dos dominantes por acréscimo, ameaçando sempre desviar em seu proveito o poder de definição do mundo social que detêm por delegação; a fracção dominada (letrados ou “intelectuais” e “artistas”, segundo a época) tende sempre a colocar o capital específico a que ela deve a sua posição, no topo da hierarquia dos princípios da hierarquização (BOURDIEU, 1989, p. 12).

No Direito, especificamente, a segregação vem, principalmente, do uso de linguagem complexa e rebuscada, inacessível à maior parte da população. Marcelo Dolzany da Costa (2003, p. 15) explica que a linguagem verbal judiciária é marcada por seu hermetismo, que, por sua vez, “implica a negação da própria atividade de pensar o Direito como a mais eficaz forma de controle social.” Mais adiante (2003, p. 17), retrata muito bem as dificuldades sofridas pelo cidadão comum com a linguagem jurídica:

A fórmula dos atos e termos processuais confunde os usuários diretos dessa linguagem. Presuma-se, então, como fica o cidadão comum destinatário dessas decisões. O contato pessoal do juiz com autor, réu e testemunhas é rico em situações que chegam ao burlesco por causa das barreiras de linguagem. (COSTA, 2003, p. 17)

É impactante (COSTA, 2003, p. 15) quando diz que o linguajar jurídico chega a confundir-se com a linguagem de religiões, com caráter esotérico e restrição “a iniciados, que não pode ou não deve ser vulgarizado.” E que “A Justiça impõe o signo da divindade para

realçar que seu poder derivaria de uma força acima dos homens.” (COSTA, 2003, p. 15).

Todos esses problemas estão fortemente refletidos na regulação e interpretação do instituto jurídico da terceirização no campo do Direito do Trabalho. Veja-se, por exemplo, o texto original do artigo 4º-A da Lei 6.019/74 (BRASIL, 1974), inserido pela Lei 13.429/17 (BRASIL, 2017a):

Art. 4o-A. Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante **serviços determinados e específicos**.  
 § 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.  
 § 2º Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante. (BRASIL, 1974, grifos acrescidos)

Observe-se que, nesse texto original, falou-se em contratação de serviços determinados e específicos. Nada se falou sobre atividade-fim ou atividade-meio. Posteriormente, a Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) (BRASIL, 2017b) modificou o art. 4º-A da Lei 6.019/74, passando a falar expressamente em autorização da terceirização de qualquer atividade (inclusive da atividade principal – ou seja, atividade-fim). Veja-se:

Art. 4o-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução **de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal**, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. (BRASIL, 2017b, grifos acrescidos)

Primeiramente, é preciso destacar que a Lei 6.019/74 (BRASIL, 1974) foi criada para regular “o trabalho temporário nas empresas urbanas”, que, por sua vez, nos termos de seu artigo 2º (BRASIL, 1974), é “aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços”. Nos termos do mencionado dispositivo (BRASIL, 1974), somente se permite esse tipo de contratação (trabalho temporário) se for “para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.” (BRASIL, 1974).

Para Márcio Túlio Viana, “teoricamente, é possível distinguir a terceirização interna da intermediação de mão de obra – pois apenas na primeira o terceirizado estaria subordinado ao tomador de serviços, como acontece na hipótese (excepcional) do trabalho temporário.” (2017, p. 16). Mas ele (VIANA, 2017, p. 16) também alerta que “no plano concreto, [...] as situações quase sempre se confundem, pelo menos no caso de atividade que se prolonga no tempo [...]”. Por sua vez, Jorge Luiz Souto Maior (2004, p. 123) fala que “a terceirização continuaria sendo possível nas hipóteses legalmente previstas do trabalho temporário (Lei 6.019/74) [...]”.

Portanto, em princípio, restaria, no mínimo, discutível o enquadramento do trabalho temporário regulado pelo artigo 2º da Lei 6.019/74 no conceito de terceirização. No entanto, pensando no conceito de uma forma genérica, parece bastante razoável o enquadramento.

A despeito dessa discussão, atualmente já se pode falar que a Lei 6.019/74 (BRASIL, 1974) regula tanto o trabalho temporário quanto a terceirização (seja da atividade-fim ou da atividade-meio). Mas o artigo 4º-A (que trata da terceirização) foi inserido somente muito tempo depois, em 2017, pela Lei 13.429, em um contexto de reforma trabalhista, que, para muitos, inclusive Cleber Lúcio Almeida e Wânia Guimarães Rabêllo Almeida (2020, p. 357), conduzia à precarização da condição humana dos trabalhadores, justiça social, cidadania e democracia:

Como foi demonstrado, a reforma trabalhista, contrariando a Constituição da República e Tratados sobre Direitos Humanos, esvazia o valor social do trabalho, dos direitos inerentes ao trabalho e do Direito do Trabalho, o que a torna uma reforma social, econômica e política, vez que conduz, não acidental, mas deliberadamente, à precarização da condição humana dos trabalhadores, justiça social, cidadania e democracia, colocando a todos, não no rumo da modernidade e liberdade, mas no da era pós-dignidade humana, pós justiça social, pós-cidadania e pós-democracia (ALMEIDA C. L.; ALMEIDA, W. G. R., 2020, p. 357).

Esse dispositivo (artigo 4º-A da Lei 6.019/74) foi criado para regular situações distintas daquelas relacionadas ao trabalho temporário (art. 2º), numa espécie de “Frankenstein jurídico”<sup>27</sup>. Segundo Enoque Ribeiro dos Santos (2017, n. p.), a Lei 13.429/2017 foi criada para regulamentar a terceirização e “[...] veladamente dar um cheque em branco ao empresariado ou abrir uma porteira a uma terceirização desenfreada e sem amarras.” Isso porque foi, basicamente, voltada para a legalização da terceirização de qualquer atividade (inclusive da atividade-fim), de forma irrestrita e ilimitada (SANTOS, 2017, n. p.).

De fato, o Projeto de Lei nº 4.302/98 (CARDOSO, 1998), que foi convertido na Lei 13.429/17, teve como um de seus motivos a “[...] busca de maior flexibilidade nas formas de contratação [...]”. (CARDOSO, 1998). E o texto final (aprovado) da Lei 13.429/2017 foi destinado, expressamente, a alterar dispositivos do trabalho temporário, bem como a criar outros dispositivos “sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros.” (BRASIL, 2017a). Vale notar que o texto original da Lei 6.019/74 (BRASIL, 1974) só falava em disposições sobre o trabalho temporário e outras providências. As modificações promovidas pela Lei 13.429/2017 passaram a tratar de assuntos que não eram tratados no texto

---

<sup>27</sup> Lei Frankenstein é constituída por dispositivos sem conexão com os temas originais da proposição legal (ASSOCIAÇÃO..., 2021).

original da Lei 6.019/74 – no caso, repita-se, a terceirização.

Portanto, a Lei 6.019/74 continua sendo vulgarmente conhecida como “Lei do Trabalho Temporário” (BRASIL, 1974), mas a verdade é que não trata somente disso, mas também de terceirizações.

Antes da Lei 13.429/2017, não havia legislação geral tratando da terceirização. Havia apenas normas esparsas sobre o assunto, como:

- a) O art. 455 da CLT (BRASIL, 1943), que trata da responsabilidade do empregador principal quanto às obrigações empregatícias do subempregado<sup>28</sup>;
- b) Art. 10, §7º, do Decreto-Lei nº 200/1967 (BRASIL, 1967), que incentiva a terceirização no serviço público (embora não utilizado esse termo) de algumas determinadas atividades<sup>29</sup>;
- c) Lei 6.019/74 (BRASIL, 1974), que trata do Trabalho Temporário<sup>30</sup>.
- d) Lei 7.102/83 (BRASIL, 1983), que trata da terceirização de serviços de vigilância bancária<sup>31</sup>;
- e) Artigo 1º da Lei 8.949/94 (BRASIL, 1994), que trata das cooperativas de trabalho<sup>32</sup>;
- f) Artigo 25, §1º, da Lei 8.987/1995 (BRASIL, 1995), que trata da concessão e permissão de prestação de serviços públicos e a possibilidade de terceirização (embora não utilize esse termo)<sup>33</sup>;
- g) Art. 94, inciso II, da Lei 9.472/1997 (BRASIL, 1997), que trata da concessão e permissão nos serviços de telecomunicação e a possibilidade de terceirização (embora não utilize

---

<sup>28</sup> “Art. 455 - Nos contratos de subempreitada responderá o subempregado pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empregador principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro.” (BRASIL, 1943).

<sup>29</sup> “Art. 10. A execução das atividades da Administração Federal deverá ser amplamente descentralizada. [...] § 7º Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle e com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução.” (BRASIL, 1969).

<sup>30</sup> “Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências.” (BRASIL, 1974)

<sup>31</sup> “Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências.” (BRASIL, 1983).

<sup>32</sup> “Art. 442 [...] Parágrafo único. Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela.” (BRASIL, 1994)

<sup>33</sup> “Dispõe sobre o regime de concessão e permissão da prestação de serviços públicos previsto no art. 175 da Constituição Federal, e dá outras providências. [...] Art. 25 [...] § 1º Sem prejuízo da responsabilidade a que se refere este artigo, a concessionária poderá contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço concedido, bem como a implementação de projetos associados.” (BRASIL, 1995).

esse termo)<sup>34</sup>.

No campo do Direito do Trabalho, a interpretação do instituto jurídico da terceirização, basicamente, ficava por conta do que dispunha a Súmula 331 do TST (BRASIL, 1986). Por ela, entendia-se (pelo todo do ordenamento jurídico) que era permitida a contratação de prestação de serviços por meio de empresa de trabalho temporário, ou para a atividade-meio, ou de vigilância, ou de conservação e limpeza. Não se admitia, portanto, terceirização de atividade-fim.

Depois da Lei 13.429/2017, ficou a dúvida sobre a legalidade da terceirização da atividade-fim, já que, pela primeira vez, havia uma norma que tratava genericamente da terceirização, sem especificar a atividade. Ao contrário disso, a Lei (BRASIL, 2017a), como visto anteriormente, inseria o artigo 4º-A na Lei do Trabalho Temporário (Lei 6.019/74), mencionando apenas a autorização para terceirização de serviços determinados e específicos. A Lei, portanto, não falava expressamente em atividade-fim.

Para eliminar qualquer dúvida, repita-se, a Reforma Trabalhista, por meio da Lei 13.467/2017 (BRASIL, 2017b), voltou a alterar a Lei do Trabalho Temporário (Lei 6.019/74), modificando o recém criado artigo 4º-A e fazendo incluir nele a autorização para a terceirização de qualquer atividade, inclusive da atividade principal (que representa exatamente a atividade-fim).

Mesmo assim, a Súmula nº 331 do TST ainda não havia sido declarada revogada, nem tinha sido modificada. E, em última análise, poderia o STF, a qualquer momento, declarar a inconstitucionalidade de diversas normas trazidas pela Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista).

Somente em 2018 a celeuma sobre a legalidade da terceirização da atividade-fim foi pacificada. No dia 30 de agosto de 2018, o Supremo Tribunal Federal (STF) julgou a arguição de descumprimento de preceito fundamental (ADPF) nº. 324 (BRASIL, 2018a) e o recurso extraordinário representativo de controvérsia com repercussão geral nº. 958252 (BRASIL, 2018b), decidindo pela inconstitucionalidade da Súmula nº. 331 do TST quanto “à proibição da terceirização de atividades-fim” e fixando a tese de licitude da “terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas[...]”.

Depois de décadas, pelo menos por enquanto, não há mais discussão quanto à legalidade da terceirização da atividade-fim. Então, essa dúvida interpretativa não tem a mesma relevância

---

<sup>34</sup> “Dispõe sobre a organização dos serviços de telecomunicações [...] Art. 94. [...] II - contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço, bem como a implementação de projetos associados.” (BRASIL, 1997)

no momento – a diferença entre atividade-fim e atividade-meio. Mas e todas as demais dúvidas? Se a terceirização pode ser tanto interna quanto externa. O que é interna? O que é externa? Se a terceirização pode ser para pessoa física ou jurídica, prestadora de serviços ou produtora de bens, desde o início ou a partir de um dado momento, etc.

Tudo isso, repita-se, reflete claramente os diversos problemas de comunicação, criação da norma e interpretação mencionados repetidamente até aqui. Por isso que, antes de analisar a fundo a questão da terceirização, é preciso deixar bastante claro o caminho tortuoso pelo qual se deve passar. Todas aquelas várias perguntas feitas alhures devem ser repetidas e analisadas cuidadosamente, sempre com um olhar atento a todos os problemas citados até aqui. E, acima de tudo, é preciso ter muita humildade de reconhecer que são inúmeras as indagações a respeito do assunto e que não existe apenas uma solução para cada uma delas. Divergências doutrinárias e jurisprudenciais de todos os tipos são absolutamente inerentes a esse complexo tema. Todas elas são intensamente debatidas nos dias atuais e continuarão sendo no futuro. Por conseguinte, também não parece possível uniformizar o entendimento sobre todas as suas questões.

### 3 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA TERCEIRIZAÇÃO

#### 3.1 Origem e desenvolvimento

Antes de começar a falar em história da terceirização, é preciso reconhecer, mais uma vez, a existência de problemas. Começando por todos os já mencionados no título anterior. Problemas quanto à percepção dos sentidos. Problemas de interpretação. Problemas de comunicação e todos os seus ruídos. Mas, além de tudo isso, tem também a dificuldade humana de processamento, armazenamento e transmissão dessas informações. Até pouco tempo atrás, não havia a capacidade computacional que se tem nos dias atuais.

Partindo da ideia de que terceirização deriva da palavra “terceiro”, como já mencionado, e que estaria ligada à transmissão de uma atividade para outrem, então parece razoável afirmar que é praticamente impossível determinar, com exatidão, o momento certo do surgimento dessa prática. A ideia é muito genérica, comportando enquadramento de um número incontável de situações.

Nesse sentido, Márcio Túlio Viana (2017, p. 24) apontou formas de terceirização muito anteriores à Revolução Industrial. Citou, por exemplo, burgueses endinheirados que forneciam matéria-prima para que famílias pobres produzissem tecidos por meio de máquinas que lhes emprestavam (as chamadas fábricas difusas ou disseminadas). Segundo Concessa Vaz Macedo (2004, p. 497), esse sistema também é chamado de subcontratação ou *putting-out system*.

Não obstante tal constatação, é muito comum ver menção à década de 1940 ou à Segunda Guerra Mundial como referência para o surgimento e expansão da terceirização. Isso é o que se lê, por exemplo, nos textos de Carlos Alberto Ramos de Queiroz (1992, p. 34), Rubens Ferreira de Castro (2000, p. 75), Antonieta Pereira Vieira (2008, p. 23), Dante Marciano Girardi (1999, p.25-26), Lívio Antônio Giosa (2008, p. 12). A explicação está no fato de a Segunda Guerra Mundial ter fomentado uma corrida pela produção bélica eficaz e em larga escala. Isso, de acordo com Rubens Ferreira de Castro (2000, p. 75), teria impulsionado as grandes fábricas a transferir atividades não essenciais para outras empresas.

Patrícia Maeda, por sua vez, argumenta que, no início do Século XIX, na França, já existia a figura do intermediário (ou subcontratante), que se prestava à locação de força de trabalho, naquilo que é chamado de *marchandage* (2016, p. 128). Jorge Luiz Souto Maior (2015, *online*) explica que o *marchandage* já existia nos momentos iniciais da Revolução Industrial, funcionando como forma de intermediação de mão-de-obra para a obtenção de lucro – tendo sido criminalizado na França.

Apesar de tais referências pretéritas à terceirização, Jorge Luiz Souto Maior (2005, p. 88) dá maior destaque à instalação da terceirização no modelo produtivo que se convencionou chamar de “toyotismo”. Segundo Sérgio Pinto Martins (1997, p. 20), o toyotismo implementou a ideia de horizontalização da atividade econômica, expressão comumente utilizada para tratar da transferência de atividade entre empresas (terceirização). Também explicou que esse sistema se diferencia daquele utilizado no modelo fordista, no qual se aplicava o conceito de verticalização (concentração e controle das atividades produtivas por uma grande empresa). Márcio Túlio Viana (1999, p. 885) esclarece que, para reduzir os riscos do mercado, Ford verticalizou sua empresa, dominando todo o ciclo produtivo – como forma de garantir alta produtividade e controlar a resistência operária.

Também traçando um paralelo entre o desenvolvimento do toyotismo e da terceirização, Maurício Godinho Delgado (2005, p. 48) explica que a ideia era tornar as empresas mais enxutas. Ou seja, no toyotismo, as empresas se valem da subcontratação de outras empresas, delegando-lhes tarefas instrumentais, para se concentrarem apenas nas atividades essenciais ao seu objetivo principal. Para Gabriela Neves Delgado (2004, p. 100), isso é conhecido como processo de descentralização das etapas periféricas da produção. Ela também explica que esse sistema é muito utilizado pelas grandes empresas, fazendo surgir empresas de pequeno e médio porte ligadas à prestação de serviços das atividades-meio.

Benjamin Coriat (1994, p. 38), por sua vez, assevera que o modelo toyotista começou a ser desenvolvido na fábrica japonesa da Toyota após a Segunda Guerra Mundial, tendo prevalecido depois de iniciado um cenário de grave crise financeira. Com foco na economia de gastos e na alta produtividade, segundo ele (CORIAT, 1994, p. 52-53), a ideia era fazer com que um só trabalhador pudesse operar várias máquinas, sem se especializar em uma só. Para Ricardo Antunes (2011, p. 33), isso propiciou o desenvolvimento do processo produtivo flexível – com trabalhadores capazes de operar várias máquinas de diferentes funções. Além disso, ele (ANTUNES, 2011, p. 34) explica que a teoria do toyotismo se baseia também em um número mínimo de trabalhadores, compensado o trabalho, na medida da necessidade da empresa e das condições do mercado, pelo aumento das horas extras, bem como da subcontratação ou da contratação de trabalhadores temporários.

O fato é que, após a Segunda Guerra Mundial, iniciou-se um processo gradativo de concentração de capital, culminando com uma enorme crise estrutural do capitalismo. Maurício Godinho Delgado (2005, p. 46) explica que se instalou uma pressão econômica no Ocidente e uma exacerbação da concorrência interempresarial e mundial, inclusive dos concorrentes japoneses. Também destaca (2005, p. 46) que tudo isso, somado à revolução tecnológica e às

condições macropolíticas desfavoráveis ao Estado de Bem-Estar Social, afetou fortemente as relações de trabalho. Para Gabriela Neves Delgado (2006, p. 163), esse cenário determinou a instauração de uma fase de retrocesso e de limitação dos direitos trabalhistas.

Endossando essa realidade, Geraldo Augusto Pinto (2010, p. 44-47) argumenta que, desde a década de 1970, já se vivia um cenário de instabilidade macroeconômica, decorrente de desajustes cambiais e comerciais das economias nacionais, da crise do petróleo, do descontrole do preço do dólar e do poder especulativo do mercado financeiro, além do aumento da contratação de serviços frente ao consumo de bens. Junto disso, conforme Ricardo Antunes (2011, p. 23), houve um salto tecnológico das empresas, relacionado à automação, robótica e microeletrônica.

Esse foi o palco perfeito para a instalação do modelo toyotista. David Harvey explica que o regime de acumulação flexível, contrapondo à rigidez do sistema fordista, é marcado pela flexibilidade dos processos de trabalho, mercados de trabalho, produtos e padrões de consumo. Também diz que isso tem provocado um aumento da desigualdade (tanto de setores quanto de regiões geográficas), dando origem a um aumento da demanda de serviços:

A acumulação flexível, como vou chamá-la provisoriamente, é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Baseia-se na flexibilidade em relação aos processos de trabalho, mercados de trabalho, produtos, e padrões de consumo. É caracterizado pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas formas de fornecer serviços financeiros, novos mercados e, acima de tudo, taxas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. Ele provocou mudanças rápidas na padronização do desenvolvimento desigual, seja entre setores, seja entre regiões geográficas, dando origem, por exemplo, a um grande aumento no chamado emprego no 'setor de serviços', bem como para conjuntos industriais inteiramente novos, em, até então, subdesenvolvidas regiões (como a 'Terceira Itália', Flandres, os vários vales e vales do silício, para não falar da vasta profusão de atividades em países recentemente industrializados). Também implicou em uma nova rodada do que chamarei de 'compressão espaço-tempo' (ver Parte III) no mundo capitalista - os horizontes de tempo, tanto no setor públicos quanto privado, quanto à tomada de decisões, encolheu, enquanto a comunicação por satélite e os custos de transporte em declínio tornaram cada vez mais possível espalhar essas decisões imediatamente em um espaço cada vez mais amplo e diversificado<sup>35</sup> (HARVEY, 1992, p. 147).

---

<sup>35</sup> O texto original é o seguinte: “Flexible accumulation, as I shall tentatively call it, is marked by a direct confrontation with the rigidities of Fordism. It rests on flexibility with respect to labour processes, labour markets, products, and patterns of consumption. It is characterized by the emergence of entirely new sectors of production, new ways of providing financial services, new markets, and, above all, greatly intensified rates of commercial, technological, and organizational innovation. It has entrained rapid shifts in the patterning of uneven development, both between sectors and between geographical regions, giving rise, for example, to a vast surge in so-called 'service-sector' employment as well as to entirely new industrial ensembles in hitherto underdeveloped regions (such as the 'Third Italy', Flanders, the various silicon valleys and glens, to say nothing of the vast profusion of activities in newly industrializing countries). It has also entailed a new round of what I shall call 'time-space compression' (see Part III) in the capitalist world - the time horizons of both private and public decision-making have shrunk, while satellite communication and declining transport costs have made it increasingly possible to spread those decisions immediately over an ever wider and variegated space.” (HARVEY, 1992, p. 147, tradução nossa).

Todos esses movimentos refletem, basicamente, o interesse capitalista pela obtenção de lucro. Se a concorrência mundial se acirra e o mercado se retrai, o capital pressiona o mercado na direção do corte de gastos e da aceleração da produtividade. E uma das saídas mais buscadas, de acordo com Geraldo Augusto Pinto (2010, p. 46), é a horizontalização toyotista, sobretudo por meio das subcontratações (terceirizações).

Para Márcio Túlio Viana (2017, p. 120), “A terceirização é uma consequência natural e necessária da globalização econômica e financeira e, portanto, responde a sua lógica e a seus princípios.” O que se busca, no final das contas, é “o aumento da taxa de lucro, o melhoramento da competitividade, uma maior rentabilidade, a eficácia técnica e, fundamentalmente, a flexibilidade necessária para se adaptar a mercados mutáveis demais.” Por fim, explica que a busca é pela “redução dos custos laborais e a transferência dos riscos da empresa aos trabalhadores.” (VIANA, 2017, p. 120).

O capitalismo sempre se baseou na ideia de obtenção de lucro, de acumulação de riquezas e de propriedade privada dos meios de produção. Nesse contexto, sempre foi comum ver empresas adotando métodos cada vez mais radicais de contenção de gastos e aumento da produtividade, sobretudo em um ambiente de concorrência internacional. O fato é que, atualmente, o cenário é de avanço acelerado da tecnologia da informação. E isso tem levado as empresas a buscarem alternativas tecnológico-informacionais de prestação de serviços (como a uberização e o *marketplace* de *freelancers*, por exemplo) – novos métodos de terceirização. Esse avanço no conhecimento informacional tem feito muitos classificarem a atual fase do capitalismo como “cognitiva”<sup>36</sup>. E esse capitalismo, somado a vários outros fatores, tem impactado fortemente os direitos sociais, incluindo os trabalhistas.

### 3.2 Capitalismo cognitivo

Yann Moulier Boutang explica que o capitalismo cognitivo também é conhecido como tempo de capital intelectual e de economia baseada no conhecimento, e tem como cerne um sistema de acumulação baseado no domínio do conhecimento – realizado por meio de codificação em softwares e bancos de dados (2009, p. 317).

Para ele (BOUTANG, 2009, p. 317), o capital humano ou capital intelectual fica condicionado à capacidade de inovar. E a capacidade de inovar, concentrada nas mãos de

---

<sup>36</sup> Andrea Fumagalli e Stefano Lucarelli (2007), por exemplo, escreveram um artigo intitulado “O modelo do capitalismo cognitivo: uma análise preliminar” (tradução nossa).

poucos, desnivela a concorrência em âmbito global. Destarte, a educação e o aprendizado assumem grande importância estratégica nos mercados globais.

Nesse sentido, Andrea Fumagalli explica que, no capitalismo biocognitivo, o foco não é mais a relação e separação humano e máquina, mas a capacidade individual do trabalhador de aprendizagem e articulação em rede. Veja-se a literalidade de suas palavras:

Não se trata mais do tempo de produção fabril, em que a produtividade do trabalho era medida pelo cronômetro aplicado aos tempos e ritmos das máquinas. As atividades de aprendizagem e articulação em rede (o nascimento e a difusão do conhecimento) estão intrinsecamente ligadas à subjetividade, expertise e individualidade do trabalhador. A cronometragem da aprendizagem e articulação em rede – o tempo do intelecto geral – se torna objetivamente inverificável e, portanto, não diretamente monitorável (FUMAGALLI, 2016, p. 15-16).

Fazendo uma análise preliminar do modelo de capitalismo cognitivo, Andrea Fumagalli e Stefano Lucarelli (2007, p. 117) falam em paradigma de acumulação. Explicam que o capitalismo cognitivo é uma forma de acumulação sem um modo viável de regulação da exploração do conhecimento e dos ganhos de capital. Para eles, isso faz aumentar a polarização da distribuição de renda, afetando a demanda agregada, o processo de aprendizagem de conhecimento e as economias de rede<sup>37</sup>. Acreditam que, ao contrário do fordismo, a atual difusão de conhecimento não depende mais apenas do conhecimento e do domínio sobre maquinários, mas, sim, sobre fluxos relacionais gerados por processos imateriais (baseados no domínio do conhecimento). De sorte que a cumulatividade do conhecimento e a velocidade de sua difusão implica necessariamente retornos crescentes de escala. Afinal, a informação<sup>38</sup> possibilitou novas fontes de crescimento, como o marketing eletrônico, os bens informativos, os softwares, o controle sobre a qualidade da informação, o *branding*<sup>39</sup>, o controle sobre os

---

<sup>37</sup> Sobre a noção de rede, André Lemos (2013a, 52-53) explica que “[rede] não é o que conecta, mas o que é gerado pelas associações. Não é algo pronto, por onde coisas passam, mas o que é produzido pela associação ou composição de atores humanos e não-humanos. Rede não é estrutura, mas o que é tecido em uma dada associação. Quando falamos de rede, estamos falando de mobilidade. Ao olharmos o mundo, vemos redes se fazendo e se desfazendo a todo momento. O conceito de rede visa apreender algo pulsante, o que se forma e desforma aqui e acolá pela dinâmica das relações.” (2013a, 52-53).

<sup>38</sup> Adentrando nesse ecossistema comunicacional formado por humanos e não humanos, André Lemos (2013b, p. 19) menciona que: “[...] humanos comunicam. E as coisas também. E nos comunicamos com as coisas e elas nos fazem fazer coisas, queiramos ou não. E fazemos as coisas fazerem coisas para nós e para outras coisas. É assim desde o surgimento do humano no planeta. Na cultura contemporânea, mediadores não-humanos (objetos inteligentes, computadores, servidores, redes telemáticas, smartphones, sensores, etc.), nos fazem fazer (nós humanos), muitas coisas, provocando mudanças em nosso comportamento no dia-a-dia e também, em contrapartida, recursivamente, mudamos esses não humanos de acordo com as nossas necessidades.

<sup>39</sup> Segundo o SEBRAE (2019), “*Branding* ou *Brand Management* é uma estratégia de gestão da marca que visa torná-la mais reconhecida pelo seu público e presente no mercado. A estratégia busca a admiração e desejo pelos valores que a marca cria em torno de si mesma. Seu objetivo principal é despertar sensações e criação de conexões fortes, que serão fatores relevantes para a escolha do cliente pela marca no momento de decisão de compra.”

estilos de vida, etc (FUMAGALLI; LUCARELLI, 2007, p. 117-118).

Por sua vez, Giuseppe Cocco e Gilvan de Oliveira Vilarim (2009, p. 174-175) argumentam que, no capitalismo industrial, sistema econômico surgido no século XVIII (com a Revolução Industrial), as formas de medir a produção eram de fácil definição. Bastava um espaço bem marcado de produção (fábrica) conjugado com uma unidade de tempo. Nessa época, o tempo de vida era dividido em tempo de trabalho e tempo livre. Estabeleceu-se o que era tempo de trabalho e criaram-se meios de disciplinar e apropriar desse tempo. Atualmente, tais regras e formas métricas não encontram mais espaço. Uma nova forma de produção, que tem o caráter imaterial, não aceita tais medidas. O trabalho não é mais tão engessado ao ambiente da fábrica. Ademais, é difícil a diferenciação entre o consumidor e o produtor (COCCO; VILARIM, 2009, p. 174-175).

Segundo eles, não há uma ideia de generalizar toda a produção com o trabalho imaterial e nem mesmo que ele predomine. Eles afirmam apenas que o trabalho imaterial criou novas formas de trabalho e uma nova tendência de migração do emprego para ocupações mais ligadas à prestação de serviços (COCCO; VILARIM, 2009, p. 175). E prestação de serviços está intimamente ligada à terceirização.

Já Yann Moulier Boutang (2009, p. 317), fazendo a comparação do capitalismo cognitivo com o capitalismo industrial, fala que neste a acumulação era voltada para a apropriação das máquinas. No cognitivo, concentra-se no conhecimento e na criatividade – ou seja, nas formas imateriais de investimento. Há também uma extrema financeirização<sup>40</sup> da economia, o que também faz aumentar o endividamento de pessoas e empresas. As questões de direitos de propriedade, de localização em redes, de alianças e de gestão de projetos passam a ser importantes fatores institucionais e organizacionais. Para iniciar atividades, empresas focam em pesquisas espaciais, institucionais e organizacionais, visando os maiores retornos dos processos produtivos (BOUTANG, 2009, p. 317).

Ele (BOUTANG, 2009, p. 326-327) também explica que os processos de produção do conhecimento envolvem múltiplas interações. O aparato técnico da era digital, que, por exemplo, pode usar *cookies*<sup>41</sup> para “lembrar” históricos de acesso (páginas visitadas, produtos

---

<sup>40</sup> A financeirização envolve a predominância dos mercados e demais instituições financeiras como a forma de definição, gestão e realização da riqueza no capitalismo contemporâneo. O processo de financeirização da economia foi possível a partir de um processo subjacente de flexibilização, que se manifestou em uma nova forma de regulação, bem como no advento de novos instrumentos financeiros, notadamente securitização e derivativos. Isto ensejou um aumento inaudito no grau de liberdade, no volume e na complexidade do movimento de capitais, trazendo a competição a outro patamar. Isto acarretou mudanças tanto na forma de governança da firma quanto nas relações de trabalho (LINS, 2019).

<sup>41</sup> Conforme a BBC News Brasil (LIMPAR..., 2017), cookies “São arquivos pequenos enviados por sites e armazenados no navegador, onde registram dados sobre nós. Esses programas “espíões” coletam informações-

comprados, preferências de consumidores anteriores), agora permite retroações em tempo real que eram impensáveis cinquenta anos atrás. Assim, torna-se possível a “produção flexível”, afastando a necessidade de estoque de bens reais – já que agora os itens podem ser produzidos sob demanda, uma vez que se pode antecipar os que serão comprados (BOUTANG, 2009, p. 326-327).

Além disso, segundo André Gorz (2003, p. 38), os produtores se relacionam entre si em redes, desenvolvendo suas funções produtivas voltadas para as necessidades e anseios dos consumidores:

Os produtores, que se relacionam entre si em redes, colocam-se em comum acordo preventivamente e de maneira pactuada para produzir em função das necessidades, desenvolvendo sua função produtiva como um complexo de atividades essencialmente coletivas, promovendo um intercâmbio de bens e serviços sem que tenha sido previamente acertado o caráter dessas mercadorias. O dinheiro torna-se supérfluo, e o capital teria assim sua própria base capturada.

De fato, é indiscutível que as criações e invenções informatizadas passaram a fazer toda a diferença nas relações trabalhistas e consumeristas da atualidade. Conforme Yann Moulier Boutang, na era do capitalismo industrial foi necessária a criação de três conceitos importantes para o incentivo da criação e invenção: patentes, direitos autorais e marcas. Nesses casos, autores e inventores tinham direito ao monopólio artificial limitado no tempo. No caso do capitalismo cognitivo, a propriedade industrial representa condição primordial para a valorização comercial de ativos imateriais, porém vem passando por uma crise sem precedentes (quanto à sua aplicação). A aparição massiva de novas tecnologias de informação e comunicação (NTICs) têm tornado inexecutáveis direitos de propriedade mais antigos, deslegitimando-os e resultando em pedidos de novos espaços livres e acessíveis. Assim, eliminam-se quaisquer obstáculos técnicos à reprodução e publicidade em massa no cenário mundial (BOUTANG, 2009, p. 326-327).

Realmente, não se pode olvidar do fato de que o conhecimento é bem coletivo indivisível, sendo totalmente compartilhável, especialmente por meio da *internet*. Assim explica Lazzarato (2003, p. 69):

A transmissão de um conhecimento em nada empobrece aquele que o possui; ao contrário, sua difusão [...] contribui para aumentar o valor próprio do conhecimento. [...] O consumo não é destrutivo, mas criador de outros conhecimentos. Consumo e produção coincidem na produção de conhecimentos.

---

chave para a publicidade online, especialmente no que diz respeito aos anúncios exibidos de forma personalizada para cada usuário. Os cookies "contam" às marcas e empresas como nos comportamos na *internet* para que possam exibir propaganda de acordo com nossos gostos e interesses.”

Destarte, em tese, todos passaram a ter acesso ao conhecimento informacional. Mas a capacidade de aprendizagem e processamento dessas informações acaba limitada a poucas pessoas (com acesso à aprendizagem). De acordo com Andrea Fumagalli e Stefano Lucarelli (2007, p. 4), a relação capital-trabalho, baseada nos ganhos de produtividade e redução de custos, acaba gerando redução de salários – intensificando-se a polarização da distribuição de renda. E uma distribuição de renda que penaliza o trabalhador afeta negativamente a aprendizagem<sup>42</sup>. E esse alto grau de precariedade leva à exploração do trabalhador, bem como à dificuldade de desenvolvimento do conhecimento.

Eles (FUMAGALLI; LUCARELLI, 2007, p. 129) explicam também que, no capitalismo cognitivo, o acúmulo é cada vez mais baseado na extorsão política do produto da cooperação social. Há uma socialização da produção e as empresas passam a valorizar, no sentido capitalista, a riqueza produzida pelas atividades em redes sociais. A apropriação privada de saberes tácitos e codificados potencializa os ganhos das empresas. No longo prazo, a exploração de economias de aprendizagem e de rede, somada à precariedade laboral e à falta de regulação dos salários, acabarão empurrando o sistema para uma zona de instabilidade estrutural (FUMAGALLI; LUCARELLI, 2007, p. 129).

O fato é que as novas tecnologias da informação e comunicação (NTICs) têm alterado com profundidade o mercado de trabalho. Aquela filosofia fordista de especialização de trabalhadores vem se tornando demanda do passado. Hoje há uma maior exigência de autonomia e flexibilidade, capazes de impulsionar a realização de multitarefas. Com isso, inúmeros trabalhadores, antes especializados, acabam perdendo o poder de barganha. As novas tecnologias da informação absorveram grande parte do conhecimento sobre a execução e o controle de várias atividades. E isso permite que se contratem trabalhadores com pouco conhecimento e controle de suas atividades – já que passam a ser dirigidos por sistemas informatizados. Exemplos disso são os sistemas “uberizados”<sup>43</sup>, os *marketplaces* de

---

<sup>42</sup> Afinal, quanto menor a renda, menor a capacidade de aprendizagem.

<sup>43</sup> “Os sistemas algoritmos estão presentes na maior parte das plataformas que utilizamos cotidianamente na *internet*. Estão no controle dos fluxos das cidades, rodam por trás do Waze e do Uber, operam a rotina de uma hidroelétrica e distribuem anúncios para nos atingir quando fazemos uma busca de uma determinada palavra ou produto no Google, identificam pessoas em meio a milhares de rostos captados pelas câmeras de vigilância, entre outras aplicações” (SILVEIRA; SOUZA, 2020, p. 17)

*freelancers*<sup>44</sup>, o GPS<sup>45</sup>, as *Wearables*<sup>46</sup>, o *big data*<sup>47</sup>, o *EPM*<sup>48</sup>.

Em suma, na era do capitalismo cognitivo, o que se tem visto é uma crescente substituição de diversos postos de emprego pelas várias formas de inteligência artificial (DE STEFANO, 2020) – seja por meio da apropriação do conhecimento, sobretudo pela aquisição de softwares ou outras formas tecnológicas, seja por meio da terceirização por meio das plataformas virtuais de intermediação de serviço (como o uber e os *marketplaces* de *freelancers*).

Além disso, crises econômicas, somadas a outros fatores, têm levado vários países a flexibilizarem suas normas trabalhistas. No caso brasileiro, isso pode ser constatado por meio da recente mudança legislativa e doutrinária que autorizou a terceirização de atividades-fim das empresas. Tem-se admitido até mesmo empresários individuais nessas terceirizações.

Dessa forma, muitos empregados acabam sendo descartados pelas empresas, que passam a buscar formas mais econômicas de produção, propiciadas pelo avanço da tecnologia ou pela flexibilização de normas. Com isso, aumenta-se o número de trabalhadores desvalorizados (aqueles que se submetem à prestação de serviços diversos, mal remunerados,

---

<sup>44</sup> A GetNinjas, por exemplo, se descreve da seguinte forma em seu site: “Somos um aplicativo que conecta clientes e profissionais, com mais de 500 tipos de serviços disponíveis. Nascemos em 2011, com o propósito de conectar quem precisa com quem sabe fazer. E desejamos ajudar quem precisa com muito empenho e prestatividade.” (GETNINJAS, 2021).

<sup>45</sup> Por meio do *Global Positioning System* ou *Sistema de Posicionamento Global* (GPS) é possível controlar todos os movimentos do trabalhador, além do tempo gasto em cada tarefa.

<sup>46</sup> O termo “Wearable” vem do inglês, e poderia ser traduzido como “vestível”. Isso ajuda a explicar bem o conceito por trás da tecnologia: wearables são dispositivos eletrônicos – verdadeiros computadores – que podem ser usados como peças de vestuário ou como acessórios. [...] Mas não importa qual seja a forma de uso dos dispositivos vestíveis, alguns dos efeitos desejados são os mesmos: \* redução de tempo na realização de tarefas; \* aumento da qualidade das atividades; \* maior comodidade ou segurança no trabalho; \* entre outros.” (LIMA, 2019).

<sup>47</sup> A Mídia Data é uma empresa que oferece “Soluções BIG DATA para o seu negócio”. Explica que “A análise de dados faz parte da rotina de negócios de várias áreas. Por meio de técnicas de estatística, processamento de informações e pesquisas de mercados, analistas buscam entender padrões de comportamento e assim tornar serviços mais lucrativos. Internamente, negócios podem implementar as rotinas de análise para identificar gargalos e problemas operacionais. Dessa forma, processos podem ser otimizados continuamente.” (MÍDIADATA, 2021). Leonardo Brum explica que “O monitoramento, feito em nome da otimização, cresce também nos escritórios. A Crossover, empresa sediada no Texas, Estados Unidos, desenvolveu o Worksmart, um software para controlar os profissionais que trabalham remotamente. Ele monitora a atividade do teclado e o uso de aplicativos, tirando capturas de tela periódicas e até fotos de trabalhadores na webcam para criar o que a empresa chama de “cartão de ponto digital” a cada dez minutos. “O objetivo é garantir que as pessoas sejam pagas por tempo produtivo”, diz Andy Tryba, fundador e CEO da Crossover à Fast Company.” (BRUM, 2020).

<sup>48</sup> A Oracle Corporation é uma empresa multinacional de tecnologia e informática norte-americana, especializada no desenvolvimento e comercialização de *hardware* e *softwares* e de banco de dados. É também considerada a maior empresa de *software* empresarial do mundo. Em seu site (ORACLE CORPORATION, 2021), descreve o seguinte: “O software Enterprise Performance Management (EPM) ajuda você a analisar, entender e se informar sobre os seus negócios. O EPM aborda os processos desenvolvidos para ajudar as organizações a planejar, orçar, prever e gerar relatórios do desempenho nos negócios, bem como a consolidar e finalizar resultados financeiros (o que geralmente se chama de “fechar as contas”). Soluções de EPM são usadas principalmente por CFOs e pelo departamento de finanças, enquanto outras áreas funcionais, tais como RH, vendas, marketing e TI usam o EPM para planejamento operacional, orçamento e relatórios.” (ORACLE CORPORATION, 2021).

por falta de opção). Ao mesmo tempo, surgem também prestadores de serviços altamente especializados (sobretudo os que detêm conhecimento das diversas aplicações da inteligência artificial) e o prestadores de serviços terceirizados precarizados (que vivem na divisa entre a subordinação e a autonomia laborativa) – mas que assim permanecem, sobretudo em razão do atual cenário de retrocesso dos direitos sociais (decorrente da flexibilização da legislação e de sua interpretação, bem como do aumento da aceitação por parte dos trabalhadores, apavorados com o aumento do desemprego).

Esse cenário de retrocesso social, repita-se, além de se relacionar com o avanço da tecnologia da informação, também é resultado de anos de neoliberalismo e de crises econômicas, que têm impulsionado nações a um crescente movimento de deterioração dos direitos sociais, dentre os quais se incluem os direitos trabalhistas.

### **3.3 Crise do Direito do Trabalho**

As crises econômico-financeiras têm repercutido em países de todo o mundo. O aumento do endividamento dos Estados tem dificultado os investimentos nas áreas sociais – como, por exemplo, a saúde, a educação, o trabalho e a previdência social. Ao mesmo tempo, a onda neoliberal faz aumentar o número de defensores da tese de ineficiência estatal e de afastamento das intervenções e das regulamentações voltadas para a defesa dos direitos sociais. Nesse mesmo sentido são as palavras de Fabíola Sulpino Vieira, Isabela Soares Santos, Carlos Ocke-Reis e Paulo Henrique Almeida Rodrigues (2018, p. 6).

Para Maria Cecília Máximo Teodoro, o Estado Social “entra em crise na década de 1970. A crise tem origens na recessão, no fenômeno da globalização e na vitória eleitoral de políticos liberais e com programas abertos de desconstrução do Estado social.” (2010, p. 308). Também argumenta que “as empresas e a direita política colocam em execução um plano de flexibilização e precarização do trabalho em nome de um crescimento econômico e de melhores condições para a livre concorrência” (2010, p. 312). E explica que isso decorre de um cenário de abertura de mercados, capital especulativo, mobilidade do capital (em tempo real e em escala mundial), fraco crescimento econômico e concorrência acirrada (2010, p. 308).

Em outra passagem, Maria Cecília Máximo Teodoro e Carla Cirino Valadão tratam da relação do desemprego com o impacto da crise econômica de 1970 e do crescimento da informática:

Em meados de 1973, o mundo ocidental enfrentou uma forte crise econômica

desencadeada pela crise do petróleo. Os problemas econômicos foram marcados pelo aumento da inflação e acirramento da concorrência do mercado, o que causou desemprego na população. Somado a este fator, o desenvolvimento tecnológico agravou o desemprego, já que a robotização e o crescimento da informática eram capazes de diminuir o número de postos de trabalho. Surgiram, ainda, novas formas de trabalho que eram estranhas ao sistema tradicional de emprego, como o teletrabalho. Com isso, as novas teorias de gestão ganhavam espaço nas empresas, como forma de restabelecimento e otimização dos lucros (2015, p. 86).

Para elas (TEODORO; VALADÃO, 2015, p. 86), tem se consolidado o discurso neoliberal diante do cenário de crise econômica, ascensão da tecnologia e reestruturação das estratégias de gestão. E isso tem levado a uma valorização da intervenção mínima do Estado e conseguinte desregulamentação que enfraquecem as políticas sociais e o Direito do Trabalho. Além disso, a globalização e a formação dos mercados livres impulsionam a competição pela instalação de empresas em seus territórios e a busca por empregados cada vez mais multifuncionais e precarizados. Veja-se a literalidade de suas palavras:

Nesse cenário, em meio à crise econômica, à ascensão da tecnologia e à reestruturação das estratégias de gestão, presencia-se a consolidação do discurso neoliberal e, conseqüentemente, a valorização da intervenção mínima do Estado e desregulamentação, cuja consequência é o enfraquecimento das políticas sociais e do Direito do Trabalho. Como se não bastasse, a globalização da economia e a formação dos mercados livres também contribuíram sobremaneira para o desemprego, o que ocasionou uma super exploração da força de trabalho. Os países competiam pela instalação de empresas em seus territórios, como tentativa de recuperação da crise e geração de novos postos de trabalho. Esse novo contexto econômico exigia empregados cada vez mais multifuncionais, com habilidades diversas, causando precarização do trabalho. Todos esses fatores desencadearam um aumento da desregulamentação, informalização e desorganização do mercado de trabalho, sem que fossem criadas quaisquer alternativas ao Direito do Trabalho (2015, p. 86).

De fato, nações de todo o mundo têm aplicado políticas de austeridade fiscal, na tentativa de redução de custos e equalização de dívidas. Comumente, os primeiros cortes estatais de despesas têm sido dirigidos para as áreas sociais. Há uma nítida tendência mundial de flexibilização de direitos sociais, como os direitos trabalhistas e previdenciários, que são fundamentais para a inclusão social, mas demandam elevadas despesas orçamentárias estatais. Maria da Graça Druck fala em desregulamentação do mercado provocada pela crise mundial e uma liberalização sem limite da mobilidade de capital. E isso tudo tem recaído sobre o trabalhador, na forma de precarização social do trabalho (DRUCK, 2011, p. 46).

Mais adiante, Maria da Graça Druck (2011, p. 48) explica que a precarização social do trabalho também tem decorrido de outras formas, como a padronização da gestão e organização do trabalho. Segundo ela, isso “[...] tem levado a condições extremamente precárias, por meio da intensificação do trabalho (imposição de metas inalcançáveis, extensão da jornada de

trabalho, polivalência, etc.) [...]” (2011, p. 48). Essa outra fonte de precarização teria como sustentação “a gestão pelo medo, na discriminação criada pela terceirização, que tem se propagado de forma epidêmica, e nas formas de abuso de poder, através do assédio moral [...]” (2011, p. 48).

Realmente, nas condições atuais, o trabalhador passa a viver como empresário (principalmente em atividades terceirizadas), sofrendo todo tipo de exploração alheia. As pessoas passam a ser patrões e escravas de si mesmas. E a luta de classe acaba se transformando numa luta interna de cada trabalhador consigo mesmo. Ou seja, o que o regime do neoliberalismo faz é transformar a exploração alheia em autoexploração, que afeta todas as classes sociais. E uma exploração social sem classes torna impossível a revolução social. Isso porque a revolução depende da exata delimitação dos exploradores e explorados. O isolamento do sujeito inviabiliza a formação de grupos ou classes sociais capazes de agirem em conjunto, em busca de direitos sociais.

Aqueles que fracassam na sociedade neoliberal de performance se autoflagelam (inclusive essas pessoas que trabalham como terceirizadas), considerando-se responsáveis pelo próprio insucesso, chegando até mesmo a se sentirem envergonhadas. Tudo isso faz parte das inteligentes engrenagens do sistema neoliberal, que não permite que as pessoas se unam e resistam. Assim, as pessoas direcionam todo seu inconformismo e agressividade a si mesmas. E essa agressividade não as torna revolucionárias, mas sim depressivas (HAN, 2014, p. 10).

A força do capital domina as ações humanas, fazendo com que as pessoas trabalhem mais em função dos interesses do mercado do que de suas necessidades. O capital tem seus próprios objetivos, fazendo com que as pessoas acreditem que estão trabalhando em prol apenas dos seus próprios interesses (quando, na verdade, também estão atendendo aos interesses do próprio capital – seja trabalhando intensamente, seja consumindo desmedidamente). Nesse mesmo sentido são as conclusões de Maria Cecília Máximo Teodoro e Márcio Túlio Viana (2017, p. 319):

Por isso, no Direito Consumerista já se constrói a ideia de consumo a partir de um verdadeiro imperativo, haja vista que o próprio fornecimento e consumo de produtos e serviços, indispensáveis para um viver digno dos consumidores, dentro dos padrões capitalistas, leva esse contrato a ser menos fruto da escolha e da vontade e muito mais resultado da subordinação do consumidor às suas necessidades.

Assim, o capital se ergue como uma nova força transcendente, se tornando uma espécie de chefe do ser humano (trabalhador). E a política acaba se escravizando ante o poder do capital. Se converte em um tipo de capanga do capital (HAN, 2014, p. 11). A política se torna refém do

capital, enquanto que o capital não pode dispensar a política (TEODORO; VIANA, 2017, p. 325). Políticos alegam que o elevado endividamento limita a liberdade de ação do Estado. E, por mais essa razão, o capital se torna chefe da sociedade. E se o Estado se mantém eternamente endividado, não há como falar em liberdade, nem tampouco em responsabilidade. Afinal, quem detém crédito (capital) acaba controlando o que possui dívida.

Por sua vez, as pessoas, muitas vezes, parecem não perceber essa manipulação derivada da força do capital. Pensam que são livres para fazerem suas escolhas. E que as consequências dependem apenas de suas decisões. Ocorre que, nos tempos atuais, a liberdade parece resultar em mais restrições do que se poderia imaginar. O poder-fazer gera mais restrições do que o dever. O dever tem limites. O poder-fazer, pelo contrário, é ilimitado. É uma situação paradoxal. Enfermidades como a depressão e a síndrome de *burnout* são a expressão de uma crise profunda de liberdade. São um sinal patológico de que, hoje, a liberdade se converte, por diferentes vias, em coerção (HAN, 2014, p. 7).

Muitas pessoas que buscam alta performance no trabalho acabam se escravizando. Tornam-se empresárias de si mesmas, passando, até mesmo, a viverem isoladas. E isso não pode representar sinal de liberdade. As pessoas necessitam conviver e coexistir de forma satisfatória. E o liberalismo sabe se valer bem dessas contradições da liberdade e da restrição, como bem explica Byung-Chul Han (2014, p. 8):

O neoliberalismo é um sistema muito eficiente, inclusive inteligente, para explorar a liberdade. Se explora tudo aquilo que pertence às práticas e formas de liberdades, como a emoção, o jogo e a comunicação. Não é eficiente explorar alguém contra sua vontade. Na exploração alheia, o produto final é mesquinho. Só a exploração da liberdade gera a maior performance. (tradução nossa)

De fato, pessoas que buscam alta performance trabalhando individualmente acabam se escravizando, independentemente da figura de um chefe. Passam a viver para o trabalho, prejudicando a própria saúde. Essas espécies de escravos neoliberais não vivem subordinados a um chefe e acabam vivendo isoladas (no trabalho). No final, a liberdade acaba se convertendo num terror de responsabilidade (BAUMAN, 2008, p. 113).

Noutras palavras, a liberdade individual acaba se tornando uma armadilha do capital, que se vale da ideia de livre concorrência para se reproduzir. Onde há livre concorrência há aumento do capital e, por conseguinte, maior liberdade individual junto da escravização oculta de trabalhadores.

Byung-Chul Han explica que a técnica de poder do regime neoliberal não é proibitória, protetora ou repressiva, mas sim prospectiva, permissiva e protetiva. O consumo não se

reprime, mas se maximaliza. Não se gera escassez, mas sim abundância, inclusive com excesso de positividade. Os *smartphones* substituem as câmaras de tortura. O *Big Brother* tem um aspecto amável (HAN, 2014, p. 34).

Nesse contexto, as pessoas se veem tentadas a trabalhar cada vez mais, em condições cada vez piores, para satisfazer seus desejos de consumo e do mercado. Se antes se buscava o equilíbrio em Deus, hoje isto se faz por meio do consumo (BAUDRILLARD, 1995, p. 11).

O ser humano acredita estar totalmente livre em suas escolhas, mas a verdade é que acaba sendo psicologicamente induzido ao consumo e ao trabalho (perdendo sua autonomia). Nesse mesmo sentido, diz Zygmunt Bauman (2008, p. 19-20):

O grau de soberania em geral atribuída ao sujeito para narrar a atividade de consumo é questionado e posto em dúvida de modo incessante. Como Don Slater assinalou com precisão, o retrato dos consumidores pintado nas descrições eruditas da vida de consumo varia entre os extremos de “patetas e idiotas culturais” e “heróis da modernidade”. No primeiro pólo, os consumidores são representados como oposto de agentes soberanos: ludibriados por promessas fraudulentas, atraídos, seduzidos, impelidos e manobrados de outras maneiras por pressões flagrantes ou sub-reptícias, embora invariavelmente poderosas. No outro extremo, o suposto retrato do consumidor encapsula todas as virtudes pelas quais a modernidade deseja ser louvada – como a racionalidade, a forte autonomia, a capacidade de autodefinição e de auto afirmação violenta.

E nesse contexto da liberdade, ainda se beneficiam as empresas que conseguem extrair lucro a partir dos dados das pessoas (induzindo-as a consumir ou a fazer qualquer outro tipo de coisa – como votar em alguém). No panóptico digital, as pessoas não se sentem vigiadas ou ameaçadas. Ao contrário, se sentem livres. Revelam suas informações livremente. E, assim, acabam tendo sua liberdade explorada por quem tem capacidade de processar seus dados privados por meio da inteligência artificial (incluindo os algoritmos).

Por todas essas razões (e pela clara vulnerabilidade<sup>49</sup> das pessoas), fica nítida a necessidade de o Estado se apresentar, ao menos para reduzir a flexibilização de direitos, que leva à exploração. Nesse mesmo sentido são as conclusões da Maria Cecília Máximo Teodoro e do Márcio Túlio Viana (2017, p. 335):

Num contexto de Estado Neoliberal, em que as tendências flexibilizadoras no âmbito das relações trabalhistas se acentuam, a repersonalização assume função social ainda mais relevante, impondo-se como limite ao exercício pelo empregador do direito à propriedade e à exploração de atividade econômica sem a observância da função social que a Constituição Federal lhes atribui em proteção à dignidade do trabalhador.

---

<sup>49</sup> O Código de Defesa do Consumidor (CDC), Lei 8.078/90, prevê em seu artigo 4º, I, a vulnerabilidade presumida dos consumidores (BRASIL, 1990). E, afinal, todos as pessoas são consumidoras.

Portanto, esse cenário de retrocesso social, além de se relacionar com o avanço da tecnologia da informação, também é resultado de anos de neoliberalismo e de crises econômicas, que têm impulsionado nações a um crescente movimento de deterioração dos direitos sociais, dentre os quais se incluem os direitos trabalhistas. No Brasil, por exemplo, a terceirização, que passou a ser admitida para todo tipo de atividade (inclusive atividade-fim).

## 4 TECNOLOGIA E TERCEIRIZAÇÃO

### 4.1 Trabalhos realizados por máquinas

De acordo com Klaus Martin Schwab, a primeira revolução industrial (ocorrida entre 1760 e 1840) foi provocada, principalmente, pela invenção da máquina a vapor e pela construção das ferrovias. Esse período foi marcado pela substituição da força humana pela força mecânica (2016, p. 14).

Nicholas Crafts e Anthony James Venables explicam que, antes da revolução industrial, por volta de 1750, “a geografia econômica do mundo era bastante homogênea, ou seja, pobre e agrária.” Também esclarecem que os custos do comércio doméstico e internacional eram muito altos. Em razão disso, “cada aldeia essencialmente tinha que fazer todos os seus próprios produtos; isso significava que os produtos manufaturados eram caros e a gama de variedades disponível, limitada.” (2003, p. 366)<sup>50</sup>.

Com a revolução industrial, diversas atividades, antes desenvolvidas somente a partir da força humana, puderam ser realizadas por máquinas com maior precisão e em menor tempo. As principais invenções da época permitiram o melhor escoamento de produtos e deslocamento de consumidores (JAGUARIBE, 2001, p. 243).

Karl Marx cita máquinas de tecer fitas e galões, máquinas de serrar (movidas por moinho de vento), máquinas hidráulicas de serrar, máquinas hidráulicas de tosquiar. E também relata revolta de trabalhadores e destruição dessas máquinas. Diz que “Quando, em 1758, Everet construiu a primeira máquina de tosquiar movida a água, ela foi queimada pelas 100 mil pessoas que deixara sem trabalho.” (2013, p. 610). Também conta que “Os *scribbling mills* [moinhos de cardar] e as máquinas de cardar de Arkwright provocaram uma petição ao Parlamento, apresentada pelos 50 mil trabalhadores que até então viviam de cardar lã.” (2013, p. 610). E completa dizendo que essa destruição massiva de máquinas foi denominada de ludismo<sup>51</sup>, tendo ocorrido nos primeiros quinze anos do século XIX, provocada, sobretudo, pela utilização do tear a vapor. Veja-se a literalidade de suas palavras:

[...] A destruição massiva de máquinas que, sob o nome de ludismo, ocorreu nos

<sup>50</sup> Tradução nossa do seguinte trecho: “[...] In 1750 or so, the world’s economic geography was quite homogenous—that is, poor and agrarian. With domestic and international trade costs nearly prohibitive, each village essentially had to make all its own goods; this meant manufactured goods were dear and the available range of varieties limited.” (CRAFTS; VENABLES, 2003, p. 366)

<sup>51</sup> Movimento que, contrário à industrialização e à mecanização do trabalho, teve sua origem na Inglaterra, no início do século XIX, e acreditava ser a tecnologia a razão do desemprego e da miséria; (LUDISMO, 2021)

distritos manufatureiros ingleses durante os quinze primeiros anos do século XIX e que foi provocada sobretudo pela utilização do tear a vapor, ofereceu ao governo antijacobino de um Sidmouth, Castlereagh etc. o pretexto para a adoção das mais reacionárias medidas de violência (MARX, 2013, p. 610).

Mais adiante, Karl Marx relata que “o tear a vapor pôs oitocentos mil tecelões no olho da rua” (2013, p. 611). Que, “Como máquina, o meio de trabalho logo se converte num concorrente do próprio trabalhador” (2013, p. 611). E explica que o sistema de produção capitalista se baseia no fato de o trabalhador vender sua força de trabalho como mercadoria, sendo que a divisão de trabalho unilateraliza tal força. Assim, o trabalhador vende uma habilidade particularizada de manusear determinada ferramenta meramente parcial, perdendo seu valor quando a máquina passa a fazer o mesmo trabalho (MARX, 2013, p. 612). E, quando perdem o trabalho para as máquinas, “Mutilados pela divisão do trabalho, esses pobres diabos valem tão pouco fora de seu velho círculo de atividade que só logram o acesso a alguns poucos ramos laborais inferiores e, por isso, constantemente saturados e sub-remunerados.” (MARX, 2013, p. 612).

A segunda revolução industrial, segundo Klaus Martin Schwab (2016, p. 14), foi iniciada no final do século XIX e começo do século XX, tendo sido marcada pelo advento da eletricidade e da linha de montagem, possibilitando a produção em massa. De acordo com Geraldo Augusto Pinto, as obras de Frederick Winslow Taylor do início do século XIX demarcaram o primeiro modelo sistematizado de organização do trabalho. A ideia era especializar ao máximo as atividades dentro de uma produção industrial e cronometrar cada movimento (se possível sempre repetitivos e simples) dos trabalhadores (PINTO, 2010, p. 25). O que o fordismo fez foi exatamente incorporar e desenvolver o sistema organizacional taylorista.

Já Lorena de Mello Rezende Colnago, José Eduardo de Resende Chaves Júnior e Gilberto Cotrim afirmam que a segunda revolução industrial teve como molas propulsoras a eletricidade, a química e o petróleo. Além disso, houve o desenvolvimento do método de produção fordista (focado na verticalização das empresas) e do capitalismo financeiro (2010, p. 401).

Por sua vez, César Stallbaum Conceição deu destaque também a outras invenções, como os motores elétricos e à combustão, os telégrafos, o telefone e o rádio. Elas permitiram a maior mobilidade de produtos e pessoas e a melhora da comunicação e do acesso à informação (2012, p. 109). Argumenta que, assim, foi possível a implementação das redes de energia e dos sistemas de transmissão e de distribuição, bem como a criação de novos produtos, máquinas e ferramentas. Além disso, o aço permitiu a evolução da indústria (2012, p. 107).

Klaus Martin Schwab (2016, p. 14) estabelece a década de 1960 como o início da terceira revolução industrial. Diz que costuma ser chamada de revolução digital ou do computador, tendo sido impulsionada pelo desenvolvimento dos semicondutores, da computação em *mainframe*<sup>52</sup> (década de 1960), da computação pessoal (década de 1970 e 1980) e da *internet* (década de 1990).

Um destaque desse período fica para a consolidação e expansão do sistema toyotista, embora sua criação tenha se dado ainda no período da segunda revolução industrial (baseado na horizontalização). Dentre as diversas implementações desse novo sistema toyotista (já mencionadas), vale reiterar e destacar a terceirização de atividades (sobretudo subjacentes às atividades principais das grandes empresas). E, nesse contexto, muitos trabalhadores, posteriormente, acabaram sendo empurrados para outros setores do mercado de trabalho, como o da prestação de serviços, como explicado alhures.

Lorena de Mello Rezende Colnago, José Eduardo de Resende Chaves Júnior e Gilberto Cotrim destacam como principais incrementos dessa época inovações nas áreas da robótica, da genética, das telecomunicações, da eletrônica, do transporte e da infraestrutura (2010, p. 471).

E isso tudo em uma era de intensa globalização econômica, comercial e financeira. A competição global pelo domínio dos mercados elevou a pressão sobre a contenção de gastos e o aumento da produtividade das empresas – o que, obviamente, impactou as relações de trabalho. Dentre as consequências mais relevantes, novamente vai o destaque para a terceirização, que se intensificou, na medida em que se consolidou e se difundiu o sistema toyotista de produção.

Bruno Henrique Martins Pirolo e Lourival José de Oliveira, por sua vez, sustentam que a terceira revolução industrial teve início na década de 1970, sendo marcada pela alta tecnologia – com o desenvolvimento da microeletrônica, do chip, da informática, da robótica, da biotecnologia, etc. Isso permitiu a programação de máquinas, tornando a indústria semiautomatizada (2018, p. 57). O resultado foi a substituição do trabalho humano pelas máquinas em diversas atividades automatizadas. É o caso, por exemplo, da robótica na montagem de veículos automotores.

Ao mesmo tempo, a globalização permitiu a descentralização da produção para todos os pontos do planeta, dando suporte para a terceirização e o desgaste de direitos e garantias sociais, conforme Kátia Regina Pereira Ancioto (2009, p. 53). Isso ajudou a acirrar a competição

---

<sup>52</sup> Computador de grande porte, geralmente usado em rede que, sendo compartilhado com vários usuários, tem o objetivo de processar um grande volume de informações: empresa compra em leilão um mainframe avaliado em mais de 500 mil reais (MAINFRAME, 2021).

internacional entre nações por atratividade normativa fiscal e trabalhista. Países do mundo inteiro, interessados no fomento de suas atividades industriais, começaram a flexibilizar suas legislações, em prol dos interesses das empresas que buscam maior lucratividade. Aqueles que não flexibilizaram suas normas passaram a enfrentar dificuldades na concorrência imposta pela força do capital. As grandes empresas simplesmente passaram a deslocar setores produtivos para países com legislações flexíveis.

Trabalhadores do mundo inteiro perderam postos de trabalho em razão do avanço da tecnologia e da racionalização da produção. Muitos acabaram empurrados para a informalidade ou para trabalhos precários. É o que esclarecem Lourival José de Oliveira e Márcio Luis Massaro:

O advento do que se denomina terceira revolução industrial, proporcionou um avanço tecnológico expressivo no setor produtivo, o que possibilitou ganhos em produtividade e resultou na racionalização do processo produtivo com consequente perda de postos de trabalho, substituídos por máquinas. Esse movimento vem acompanhado pela demanda por um novo tipo de trabalhador, com maior especialização, fato que encerra no desalento de boa parte da mão de obra incapaz de acompanhar essas novas exigências. Assim, o desemprego estrutural é resultado do movimento de reestruturação produtiva e do trabalho que ocorre com a mecanização e automação nos processos de produção. Postos de trabalho são substituídos por máquinas capazes de realizar o trabalho de muitas pessoas, extinguindo definitivamente vagas de emprego. O trabalhador incapaz de se adaptar à nova realidade permanece no desalento, aumentando o setor informal da economia e alimentando um mercado de vagas de emprego precário, o que depõe contra o princípio constitucional de valorização do trabalho humano, bem como da dignidade da pessoa humana (2014, p. 206).

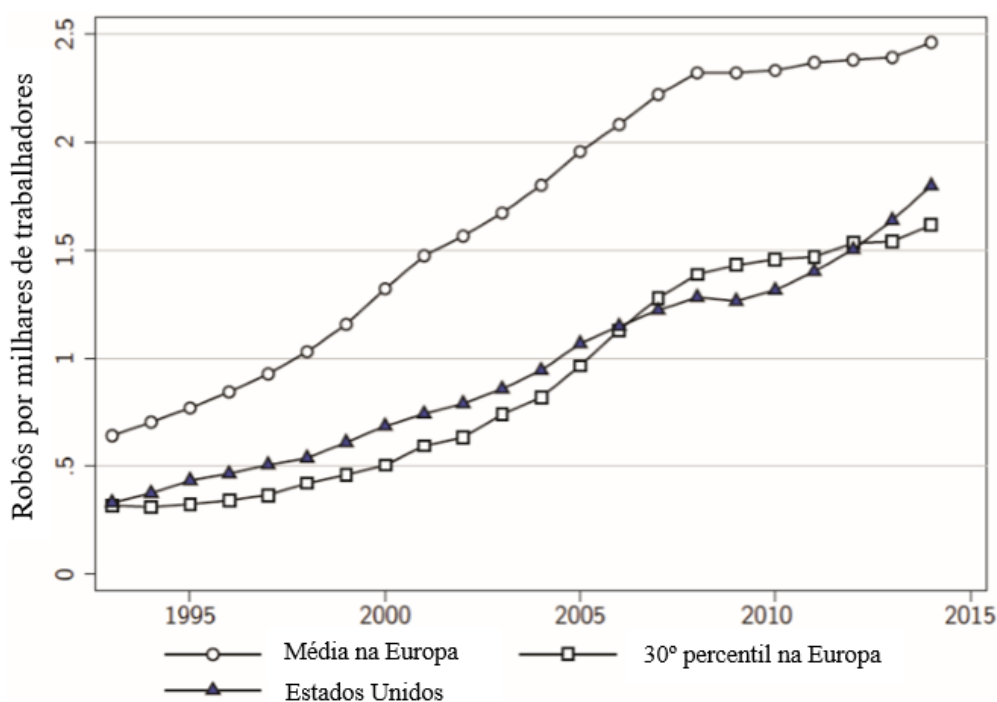
Segundo Klaus Martin Schwab (2016, p. 14), hoje já se pode falar em uma quarta revolução industrial, iniciada na virada do século XX para o século XXI, impulsionada pela revolução digital. “É caracterizada por uma *internet* mais ubíqua e móvel, por sensores menores e mais poderosos que se tornaram mais baratos e pela inteligência artificial e aprendizagem automática (ou aprendizado de máquina).” (2016, p. 14). Ele esclarece que softwares e redes não são tecnologias novas, mas se sofisticaram a ponto de causar uma ruptura na terceira revolução industrial. Eles estão permitindo uma maior integração global da economia e da sociedade. E chama a atenção para o termo “indústria 4.0”, “[...] cunhado em 2011 na feira de Hannover para descrever como isso irá revolucionar a organização das cadeias globais de valor.” Afirma que “Ao permitir ‘fábricas inteligentes’, a quarta revolução industrial cria um mundo onde os sistemas físicos e virtuais de fabricação cooperam de forma global e flexível. Isso permite a total personalização de produtos e a criação de novos modelos operacionais.” (2016, p. 14).

Além disso, ele explica que também estão ocorrendo ondas de novas descobertas em

diversas áreas, como do sequenciamento genético, da nanotecnologia, das energias renováveis e da computação quântica. E o que diferencia essa revolução das outras “é a fusão dessas tecnologias e a interação entre os domínios físicos, digitais e biológicos.” (SCHWAB, 2016, p. 14). As tecnologias, nessa era, são difundidas muito mais rapidamente.

Daron Acemoglu e Pascual Restrepo (2017, p. 2) afirmam que os robôs industriais já impactaram profundamente o mercado de trabalho e o farão ainda mais nas próximas décadas. E que, nos Estados Unidos, o aumento foi de um novo robô industrial para cada mil trabalhadores, sendo, na Europa Ocidental, de 1,6 novo robô industrial para cada mil trabalhadores. Veja-se o gráfico que eles apresentaram:

**Imagem 1 – Robôs industriais nos Estados Unidos e na Europa**



**Fonte: Daron Acemoglu e Pascual Restrepo (2017, p. 2)**

Mas eles alertam também para um detalhe importante. Na medida em que postos de trabalho são perdidos para máquinas, outros postos diferentes de trabalho são criados, pelo fato de a indústria (empresa) e a produção aumentarem, o que faz elevar a demanda por novos trabalhadores de novos setores ou funções (ACEMOGLU; RESTREPO, 2017, p. 2).

Isso já tinha sido abordado por Karl Marx (2013, p. 627), quando explicou que “Apesar de a maquinaria necessariamente deslocar trabalhadores nos ramos de atividade em que é introduzida, ela pode, no entanto, gerar um aumento da ocupação em outros ramos do trabalho. Mas esse efeito nada tem em comum com a assim chamada teoria da compensação.” A questão é que, dentre as atividades para as quais os trabalhadores são deslocados, Karl Marx (2013, p.

627) dá destaque para áreas subsidiárias (ou de suporte), como na produção das próprias máquinas (meios de produção). “Assim, com a expansão do sistema fabril num ramo industrial, aumenta inicialmente a produção em outros ramos que lhe fornecem seus meios de produção.” (MARX, 2013, p. 628).

Noutro norte, Daron Acemoglu e Pascual Restrepo concluíram, em seus estudos, que há uma forte relação entre a exposição de uma zona ao acréscimo de robôs e seus resultados no mercado de trabalho pós-1990 (com redução de salário e postos de trabalho):

Nas áreas mais expostas, entre 1990 e 2007, tanto o emprego quanto os salários diminuem de maneira robusta e significativa (em comparação para outras áreas menos expostas). Quantitativamente, nossas estimativas implicam que o aumento do estoque de robôs (aproximadamente um novo robô por mil trabalhadores de 1993 a 2007) reduziu a taxa de emprego para população em uma zona de deslocamento com a exposição média dos EUA a robôs em 0,37 pontos percentuais e os salários médios em 0,73%, em relação a uma zona de deslocamento sem exposição a robôs. Esses números são grandes, mas não implausíveis. Por exemplo, eles implicam que mais um robô em uma zona de deslocamento reduz o emprego em 6,2 trabalhadores, o que é consistente com a evidência do estudo de caso sobre a produtividade relativa dos robôs.<sup>53</sup> (ACEMOGLU; RESTREPO, 2017, p. 4)

E eles também concluem que houve aumento de emprego em outros setores. Mas indicam “um conjunto muito limitado de aumentos de empregos temporários em outras indústrias e ocupações<sup>54</sup>.” (ACEMOGLU; RESTREPO, 2017, p. 37).

Tratando da questão da acumulação de riquezas por poucos, Thomas Piketty apresenta um gráfico que comprova um incrível crescimento de trabalhadores ligados à prestação de serviços na França e nos Estados Unidos, em contraponto a uma importante redução da empregabilidade na agricultura e na indústria. Veja-se:

Figura 2 – Evolução do emprego por setor da economia na França e nos EUA

<sup>53</sup> Tradução nossa do seguinte trecho: “In the most exposed areas, between 1990 and 2007 both employment and wages decline in a robust and significant manner (compared to other less exposed areas). Quantitatively, our estimates imply that the increase in the stock of robots (approximately one new robot per thousand workers from 1993 to 2007) reduced the employment to population ratio in a commuting zone with the average US exposure to robots by 0.37 percentage points, and average wages by 0.73 percent, relative to a commuting zone with no exposure to robots. These numbers are large but not implausible.<sup>5</sup> For example, They imply that one more robot in a commuting zone reduces employment by 6.2 workers, which is consistent with case study evidence on the relative productivity of robots, as we discuss below.”

<sup>54</sup> Tradução nossa do seguinte trecho: “[...] a very limited set of offsetting employment increases in other industries and occupations.”

*Emprego por setor de atividade na França e nos Estados Unidos, 1800-2012  
(em % do emprego total)*

	França			Estados Unidos		
	Agricultura	Indústria	Serviços	Agricultura	Indústria	Serviços
1800	64%	22%	14%	68%	18%	13%
1900	43%	29%	28%	41%	28%	31%
1950	32%	33%	35%	14%	33%	50%
2012	3%	21%	76%	2%	18%	80%

**Fonte: Thomas Piketty (2014, p. 104)**

Com uma análise interessante e cautelosa, Klaus Martin Schwab (2016, p. 39) diz que há uma radical dissonância entre a postura dos pessimistas, que falam em Armagedom social e político decorrente de um desemprego tecnológico, e dos otimistas, que sustentam novos empregos e era da prosperidade. E conclui dizendo que “A história nos mostra que o resultado provável está em algum lugar médio entre os dois campos. A questão é: O que fazer para promover resultados mais positivos e ajudar aqueles que ficarem presos na transição?” (SCHWAB, 2016, p. 39). E dá exemplos:

Sempre foi o caso de que a inovação tecnológica destrói alguns trabalhos que, por sua vez, são substituídos por novos empregos em uma atividade diferente e possivelmente em outros locais. Tome a agricultura como um exemplo. Nos EUA, no início do século XIX, 90% da força de trabalho era constituída por pessoas que trabalhavam na terra; mas hoje elas somam menos de 2%. Essa redução dramática ocorreu de forma relativamente tranquila, com poucas perturbações sociais ou desempregos endêmicos. A economia do app oferece um exemplo de um novo ecossistema laboral. Ela teve início em 2008, quando Steve Jobs, o fundador da Apple, deixou que os desenvolvedores externos criassem aplicativos para o iPhone. Em meados de 2015, esperava-se que a economia global de aplicativos gerasse mais de US\$ 100 bilhões em receitas, superando a indústria cinematográfica, que existe a mais de um século.

Para ele, o emprego “crescerá em relação a ocupações e cargos criativos e cognitivos de altos salários e em relação às ocupações manuais de baixos salários; mas irá diminuir consideravelmente em relação aos trabalhos repetitivos e rotineiros.” (SCHWAB, 2016, p. 39).

E, realmente, pelo menos aparentemente, a evolução exponencial da tecnologia tem eliminado, em incrível velocidade, vários postos de trabalho, empurrando (ao menos temporariamente) inúmeros trabalhadores para a prestação de serviços precarizados. Vale um destaque para a prestação de serviços por meio de aplicativos, que, inclusive, pode representar (dependendo da interpretação) terceirização de atividades das empresas. Afinal, os serviços

decorrentes de aplicativos podem ser utilizados por qualquer um (inclusive empresas) – seja para condução de pessoas, ou entrega de coisas, ou contratação de prestadores de serviços diversos (como eletricitas e programadores digitais, por exemplo).

## 4.2 Plataformas digitais que intermedeiam o trabalho

O surgimento expressivo e acelerado de tecnologias capazes de gerar plataformas de intermediação de prestação de serviços diversos tem impactado as relações trabalhistas do mundo inteiro. Como já mencionado, um *site* desenvolvido para *marketplace* serve para aproximar vendedores e clientes cadastrados. Existem vários tipos de *marketplaces*. O *business to business* (B2B) intermedeia a relação entre vendedores e fornecedores (normalmente empresa com empresa). O *business to consumer* (B2C), empresas e consumidores. O *consumer to consumer* (C2C), consumidor e consumidor. O *business to government* (B2G), fornecedores e governo. E *business to business to consumer* (B2B2C), “onde comerciantes fazem negócios com outros vendedores, mas com foco no cliente final.” (MARKETPLACE, 2021).

Por outro lado, como já esclarecido, para muitos, as plataformas digitais que intermedeiam prestação de serviços (na forma uberista ou por meio de *marketplace* de *freelancers*) estão envolvidas em relações denominadas P2P (*peer to peer*, pessoa com pessoa) ou P2B (*peer to business*, pessoa com negócio)<sup>55</sup>.

Algumas vezes, a atividade dessas plataformas uberistas (de transporte de pessoas ou de coisas) ou de *marketplace* de *freelancers* repercute em relações consumeristas (como a entrega de um produto de uma empresa para um consumidor por intermédio de um aplicativo de entrega), outras em privadas (como a entrega de um computador vendido de uma pessoa para outra pessoa – sem relação de consumo), outras em administrativas (como a contratação de prestação de serviço pela administração pública – por meio de aplicativo). Claro que, nesses casos, a análise é da relação daqueles que estão na ponta. Mas, em todos esses casos, se veem também presentes pelo menos mais duas figuras intermediárias – a do prestador de serviços e a da empresa operadora do aplicativo<sup>56</sup>.

Então, no caso, por exemplo, dos motoristas de aplicativos de entregas, é preciso

---

<sup>55</sup> No P2B é possível imaginar um trabalhador (anomalamente referenciado pela palavra *business*) prestando serviço, por exemplo, de marketing digital para uma empresa (anomalamente referenciada como *peer*) – sendo ambos intermediados por uma plataforma digital de *marketplace* de *freelancers*. Outros, como já mencionado anteriormente, poderão falar que se trata de uma relação P2P – *Peer to peer*, ou pessoa com pessoa.

<sup>56</sup> Afinal, sempre haverá a figura do trabalhador que realiza o trabalho (por exemplo, de entrega ou transporte de pessoas) e da empresa operadora da plataforma digital.

analisar não apenas a relação entre o remetente e o destinatário, mas também desses com os prestadores de serviços e com a empresa operadora do aplicativo, bem como desta com o trabalhador. O prestador de serviços (motorista de aplicativo), portanto, mantém relação jurídica com o remetente, com o destinatário e com a empresa operadora do aplicativo. A dúvida é saber a natureza jurídica de cada uma dessas relações. Haverá quem defenda relação de emprego entre o motorista e a operadora do aplicativo, outros defenderão relação de natureza privada (não celetista). Noutra ponta, haverá quem defenda a configuração de uma modalidade de terceirização na relação entre o motorista e eventual empresa remetente de produtos a clientes. Afinal, uma empresa pode contratar empregados para fazer a entrega de seus produtos ou decidir terceirizar essa atividade (por exemplo, por meio desses aplicativos de entregas).

Vale lembrar que, pelo menos no Brasil, nem todas as prestações de serviços preenchem os pressupostos para a configuração da relação de emprego (celetista). Algumas relações trabalhistas são reguladas por normas de Direito Civil, como o artigo 593 do Código Civil de 2002 – que trata da prestação de serviços (BRASIL, 2002). Nesses casos, algumas relações trabalhistas de natureza civil poderão ser enquadradas como formas de terceirização.

Atualmente existem várias plataformas<sup>57</sup> de intermediação do trabalho. Rodrigo de Lacerda Carelli, Tiago Muniz Cavalcanti e Vanessa Patriota da Fonseca explicam que *crowdwork* é uma nova modalidade de externalização produtiva, “em que tarefas são postas à disposição de uma multidão de trabalhadores por meio de uma chamada aberta com o uso da *internet*.” (2020, p. 11). Renan Bernardi Kalil, por sua vez, explica que “No *crowdwork*, pessoas contratadas via plataforma digital executam tarefas online para empresas ou outros indivíduos. Também é chamado de terceirização online.” (KALIL, 2021). Analisando bem o termo, *Crowdwork* significa trabalho coletivo ou trabalho de multidão (tradução nossa). Por isso, parece conveniente dizer que essas plataformas de prestação de serviços representam forma de *crowdwork*.

O termo não é unívoco<sup>58</sup>. O fenômeno também é descrito como *uber economy* (SIGNES,

---

<sup>57</sup> Micaela R. Rossetti e Karina Hartmann (2020) explicam que um aplicativo (app) “é um programa de computador concebido para processar dados eletronicamente, com o intuito de resolver problemas e facilitar a execução de tarefas pelos usuários.” Podem ser utilizados nos sistemas operacionais Android (Google) ou iOS (Apple). Já sistemas são redes que realizam a comunicação entre computadores e usuários. “É normal chamarmos de sistemas softwares de CRM, ERP e outros tipos de softwares que apoiam a execução de atividades de gestão ou fluxos de processo organizacionais.” E plataforma digital “é ambiente online com variadas funcionalidades e que conecta diversos usuários, promovendo interações de valor. Normalmente ela é a concretização de um modelo de negócio que existe exclusivamente naquele espaço.” Por fim, *softwares* é uma sequência de códigos que são escritos para serem recebidos e decifrados pelos computadores, servindo como base para a criação de aplicativos, plataformas e sistemas.

<sup>58</sup> Por isso tão importantes são os esclarecimentos prestados alhures sobre todas as limitações humanas, sobretudo relativas à comunicação.

2015, p. 3), *gig economy*<sup>59</sup> (CARELLI, 2020, p. 66), trabalho *on-demand*<sup>60</sup> (ALOISI, 2016, p. 653), *freelance economy* (ARAÚJO, 2019), *sharing economy*<sup>61</sup> (DOCKÈS, 2020, p. 174), *collaborative economy*<sup>62</sup> (ARAÚJO, 2019), *crowdfunding*<sup>63</sup> (FONSECA, 2020, p. 180), *marketplace* (CARELLI, 2020, p. 65), dentre outros termos (FONSECA, 2020, p. 181). Há muita dissonância quanto ao exato sentido de cada uma dessas expressões, inclusive se poderiam significar a mesma coisa ou não<sup>64</sup>.

Rodrigo de Lacerda Carelli, Tiago Muniz Cavalcanti e Vanessa Patriota da Fonseca afirmam que o *crowdwork* proporciona a disponibilização de incontáveis tipos de serviços, desde a tradução de um texto até o desenvolvimento de um sistema informacional. Esclarecem que essas plataformas são genéricas e capazes de conectar solicitantes e fornecedores, “promovendo e estimulando a competição entre trabalhadores em uma escala nunca antes vista, e minando as formas atuais de organização, representação e defesa desses mesmos trabalhadores.” (CARELLI; CAVALCANTI; FONSECA, 2020, p. 10). E completam trazendo alguns serviços oferecidos e esclarecendo que o controle é realizado por programação algorítmica, sendo o trabalhador contratado por demanda. Também esclarecem que isso acaba ajudando na defesa da tese de afastamento da configuração do vínculo empregatício e conseguinte afastamento das garantias de remuneração mínima, limite de jornada, Previdência Social, descanso semanal remunerado, férias e outras. Veja-se:

Atualmente, atividades tradicionais, como as de transporte, entrega e limpeza, são ofertadas por meio de aplicativos no trabalho *on-demand*. O controle do trabalho, nesse modelo de produção também conhecido como *Uberismo*, é realizado por programação algorítmica estabelecida pelas empresas detentoras das plataformas, mas o trabalhador é contratado sob demanda, sem vínculo de emprego, sem um mínimo salarial garantido. Não há remuneração pelos tempos mortos. Mortos, por certa interpretação equivocada e às vezes mal-intencionada da legislação realizada por determinadas empresas, estão os direitos constitucionais clássicos à limitação da jornada de trabalho, ao amparo da Previdência Social, ao descanso semanal remunerado, às férias e a todas as demais garantias decorrentes da relação de emprego. (CARELLI; CAVALCANTI; FONSECA, 2020, p. 12)

---

<sup>59</sup> “O termo *Gig* é um jargão no mundo do Jazz, usado para definir um compromisso quando os músicos eram contratados para uma apresentação específica. Trazido para o campo laboral e econômico, também conhecida como *freelance economy* ou mesmo economia sob demanda, a *gig economy* define as relações de trabalho entre trabalhadores temporários, sem vínculo empregatício – tais como *freelancers* e autônomos – com empresas que contratam esta mão de obra para a realização de serviços pontuais.” (ARAÚJO, 2019). Também por isso, há quem traduza o termo *gig economy* como “economia de bico”, como se a apresentação do pessoal do Jazz fosse considerada forma de “bico” (ARTEMISIA, 2020).

<sup>60</sup> *On-demand* significa sob demanda (tradução nossa).

<sup>61</sup> *Sharing economy* significa economia de compartilhamento (tradução nossa).

<sup>62</sup> *Collaborative economy* significa economia colaborativa (tradução nossa).

<sup>63</sup> *Crowdfunding* significa financiamento colaborativo (tradução nossa).

<sup>64</sup> Mas essa é uma questão relacionada aos problemas de comunicação já debatidos alhures, que não merece pormenores aqui.

Rodrigo de Lacerda Carelli afirma que essas empresas se apresentam como solução tecnológica, sob o modelo de *marketplace*<sup>65</sup>, para a demanda de serviços. Elas “propõem novas formas de contratação de trabalhadores que, por sua vez, realizariam seu trabalho de forma independente e alcançariam sua autonomia organizando seu próprio labor.” (CARELLI, 2020, p. 66). Ele também explica que, no início, essas plataformas de *marketplace* foram criadas apenas para o comércio de produtos. As coisas somente começaram a se complicar quando passaram também a ser utilizadas para a oferta de serviços. O ser humano (ou sua força de trabalho) passou a ser oferecido como mercadoria, sendo obrigado a se fazer atrativo numa disputa mercadológica (CARELLI, 2020, p. 67-68).

Para Murilo Carvalho Sampaio Oliveira, “A ideia de trabalho em multidão (*crowdwork*) envolve a intensa fragmentação do trabalho em tarefas bem simples e que somente se viabilizam se realizadas simultaneamente por um conjunto considerável de pessoas, uma multidão” (OLIVEIRA, 2020, p. 160). E os riscos do negócio acabam sendo repassados para os prestadores de serviço (incluindo despesas com a prestação do serviço, riscos de acidentes, riscos de cancelamentos dos clientes). A remuneração é baixa e a falácia de liberdade não se concretiza na prática, haja vista a falta de opção e a impossibilidade de o trabalhador ficar sem nenhuma fonte de sustento (OLIVEIRA, 2020, p. 160).

No que tange a essa questão da liberdade (ou não) na prestação desses serviços, importantes são as colocações de Vanessa Patriota da Fonseca. Ela diz que, nesses casos de trabalho *on-demand*, o controle é realizado por programação algorítmica (obviamente, preestabelecida por essas empresas tecnológicas). Assim, a autonomia dos trabalhadores seria apenas aparente, já que os comandos preordenados dessas plataformas os fazem reagir em tempo real – naquilo que ela chama de subordinação cibernética (FONSECA, 2020, p. 360). Outro ponto interessante para o qual ela chama a atenção refere-se à determinação dos preços (quanto aos serviços uberistas) que não fica a cargo do trabalhador. Também ressalta que as empresas de *delivery* controlam seus trabalhadores por meio de GPS, enquanto que a programação algorítmica controla o cumprimento de metas, que podem levar à bonificação (por redução do tempo de entrega). Ademais, podem ser punidos se não atenderem aos chamados de serviços. Além disso, podem ser controlados pelos próprios tomadores dos serviços, que os avaliam o tempo todo (FONSECA, 2020, p. 360).

Numa tentativa de afastar as alegações de ingerência na atividade laborativa de seus

---

<sup>65</sup> Rodrigo de Lacerda Carelli afirma que “A ideia de plataformas digitais como *marketplaces* origina-se da transposição da ideia de “mercado”, ou feira, para a rede mundial de computadores.” (CARELLI, 2020, p. 67)

motoristas, a Uber se descreve como “uma empresa de tecnologia que cria oportunidades ao colocar o mundo em movimento.” (UBER, 2020). No entanto, conforme Tomio Geron, o estado da Califórnia, nos Estados Unidos, foi o primeiro a regulamentar os serviços de transporte da Uber, reconhecendo-a como uma empresa de rede de transporte” (GERSON, 2013). Portanto, a questão do enquadramento da atividade econômica dessas empresas logo se torna um dilema. Para elas, o interessante é sustentar que o trabalho dos prestadores de serviço não tem ligação com sua atividade principal, supostamente de tecnologia (UBER, 2020). Assim, tentam aparentar que não fazem qualquer tipo de ingerência no serviço prestado. Que apenas servem como solução tecnológica de aproximação de clientes e fornecedores (de serviços ou de produtos). Se são apenas uma empresa de tecnologia (como se autodenominam), não haveria motivos para se acreditar que elas teriam qualquer tipo de vínculo laborativo com os motoristas, pois, afinal, elas se prestariam apenas a “aproximá-los” aos potenciais clientes.

Mas essa é uma análise que fica limitada apenas à relação entre o prestador de serviços e a Uber (ou demais empresas congêneres). Outra questão é a relação de trabalho entre o prestador e o tomador dos serviços. Independentemente do vínculo que o trabalhador tenha com a Uber (se de emprego ou não), o fato é que existe um cliente tomador desse serviço. E esse tomador não poderá ser classificado como empregador (no mínimo, por causa da eventualidade da prestação do serviço). E, nesses casos, deixando o tomador de contratar empregado próprio, certa estará a caracterização da terceirização do serviço (pelo menos no conceito amplo de terceirização<sup>66</sup>).

Veja-se como é interessante a análise da classificação desse tipo de terceirização. No caso supracitado (da Uber), trata-se de terceirização realizada por essas empresas tomadoras desses serviços. Agora, pense-se, por exemplo, em uma empresa de alimentos (tipo Subway). Ela pode contratar entregadores próprios ou pode se valer desses serviços uberizados de entrega<sup>67</sup>. Se utilizar essas plataformas, estará terceirizando uma atividade-meio sua. Porém, vale ressaltar que ninguém poderá ser execrado se quiser sustentar que essa é uma atividade-fim de uma loja da Subway. Afinal, trata-se de entrega do seu produto principal. E o divisor do conceito de atividade-fim e atividade-meio não é exatamente claro e indiscutível, existe aquela mencionada zona cinzenta (tratada no título 2). Mas essa é uma outra questão.

Observe-se que, no Brasil, a distinção entre terceirização da atividade-fim ou da atividade-meio, atualmente, não tem mais tanta relevância, já que ambas estão autorizadas

---

<sup>66</sup> Sem deixar de reconhecer que a conceituação do instituto jurídico da terceirização é discutível sob os vários aspectos comentados anteriormente (no título 2).

<sup>67</sup> A Uber Eats, por exemplo, presta serviço de entrega de produtos diversos (UBEREATS, 2021).

legalmente (Lei 6.019/74). Mas a questão não é essa. O ponto está exatamente na delimitação da faixa cinzenta em que se encontram as situações controvertidas. Existe uma área intermediária, ou zona grise, ou liame que separa a configuração do vínculo empregatício da terceirização. E, nessa faixa, algumas situações práticas (pragmáticas) estão mais próximas da configuração do vínculo e outras mais próximas da configuração da terceirização. O que essas empresas querem é exatamente lançar dúvida sobre a questão (criar uma “cortina de fumaça”). Colocar suas situações reais mais próximas de uma configuração da terceirização lícita do que da configuração da relação de emprego. Seja delas com os prestadores de serviços, seja deles com os tomadores. Elas lançam o máximo de dúvida possível e ficam esperando pelo bom resultado (seja junto ao Poder Público, seja junto ao povo). Se as pessoas acreditarem que essas empresas estão repassando sua atividade principal para terceiros, a chance de o povo clamar pela imposição de encargos (sobretudo trabalhistas) certamente aumentará. E o Poder Público acabará pressionado.

Um fato parece óbvio. Se a atividade está ligada ao objetivo principal da empresa, maior a chance de ingerência nos serviços prestados. Se a atividade é meramente de suporte, menor a probabilidade de ingerência. Essa é uma simples questão de lógica. Uma empresa de tecelagem, por exemplo, necessita imiscuir-se mais incisivamente na produção do tecido do que na limpeza de seu estabelecimento. Então, mesmo no Brasil (onde, atualmente, é autorizada a terceirização tanto da atividade-fim quanto da atividade-meio) interessa, sim, saber qual a classificação nacional da atividade econômica (CNAE) da empresa tomadora do serviço. Até mesmo por uma questão psicológica junto ao povo e o Poder Público (em todas as esferas – legislativa, executiva e judiciária).

Christian Azais, Patrick Dieuaide e Donna Kesselman trouxeram um excelente artigo sobre as chamadas zonas grises (cinzentas) entre a configuração ou não das relações de emprego – chamado “Zona cinzenta do emprego, poder do empregador e espaço público” (AZAIS; DIEUAIDE; KESSELMAN, 2020, p. 441). Nele, eles explicam que a zona cinzenta (aplicada ao emprego) deriva de um posicionamento ambíguo dos atores da relação de emprego e que possui três dimensões: 1) relação de poder, confiança e influência dos empregadores com os diferentes interlocutores que os cercam; 2) enfraquecimento dos níveis jurídicos de proteção e regulação do trabalho a partir da noção e delimitação do conceito de subordinação; 3) persistência e variedade de zonas cinzentas por uma questão de atendimento a interesses contraditórios (AZAIS; DIEUAIDE; KESSELMAN, 2020, p. 443). Em seguida, resumem da seguinte forma:

Em suma, num contexto de globalização traduzindo uma nova cartografia das relações de poder, a noção de zona cinzenta permite substituir a uma concepção binária uma abordagem mais aberta da relação empregado/empregador e levar um olhar diferente sobre as transformações da relação de emprego. Ao mesmo tempo, ela se assemelha a uma variação de uma norma contratual definindo os engajamentos dos empregadores perante os seus empregados. Outrossim, ela aparece como um conjunto diversificado de técnicas e de relações de poder, dando lugar a uma variedade de formas de subordinação. (AZAIS; DIEUAIDE; KESSELMAN, 2020, p. 444).

Considerando, portanto, que existe uma zona cinzenta (quanto a vários detalhes da configuração do instituto jurídico) e que, mesmo no Brasil, pelo menos para as empresas<sup>68</sup>, continua o interesse em demonstrar que a terceirização que estão promovendo não se liga à sua atividade-fim, mas sim à sua atividade-meio<sup>69</sup>, veja-se o quão interessante é a análise de caso de outros tipos de *marketplace*. Veja-se, por exemplo, a Magazine Luiza. Em seu *site* (MAGAZINE LUIZA, 2021a) consta que nasceu como uma empresa varejista e que, depois, se transformou em uma plataforma digital de varejo. Pois bem. Os vendedores e entregadores de uma empresa varejista estão ligados à sua atividade-fim ou à sua atividade-meio? Parece, no mínimo, razoável a sustentação de uma posição ou de outra. Sendo uma atividade-fim, seria razoável acreditar (com maior convicção) na interferência da empresa nas atividades dos prestadores de serviços (tanto de venda quanto de entrega)? Vale lembrar que, atualmente, a Magazine Luiza tem terceirizado quase todo tipo de atividade (incluindo produção, venda e entrega). Em muitos casos, ela apenas disponibiliza a plataforma digital, colocando sua marca como garantia de entrega e satisfação (ou devolução do dinheiro), repassando a produção, a venda e a entrega para terceiros (MAGAZINE LUIZA, 2021b).

Importante lembrar que quanto mais cinzenta uma zona de discussão mais fácil a manipulação do povo e do Poder Público. Como explicam Christian Azais, Patrick Dieuaide e Donna Kesselman, essa zona cinzenta constitui-se num “terreno de expressão de relações ou de práticas extrajurídicas oriundas das partes implicadas (Estado, empresas, territórios, sociedade civil) da relação de emprego” (AZAIS; DIEUAIDE; KESSELMAN, 2020, p. 454). Então, se autodenominar uma plataforma digital de varejo é muito mais conveniente do que simplesmente de varejo. Fazer com que o povo e o Poder Público concordem que se tratam de atividades de mero suporte certamente ajuda na formação da convicção na tese de plena autonomia e liberdade desses trabalhadores – nenhuma ingerência (nenhum vínculo empregatício).

Agora, veja-se o exemplo das plataformas de *marketplace* de *freelancers*, como a

---

<sup>68</sup> Tanto para a tomadoras dos serviços quanto para as empresas detentoras das plataformas digitais.

<sup>69</sup> Porque, repita-se, é mais fácil provar que não se faz ingerência em atividade-meio do que em atividade-fim.

Fiverr<sup>70</sup>, Workana<sup>71</sup>, Freelancer<sup>72</sup>, Flexjobs<sup>73</sup>, GetNinjas<sup>74</sup>. Vários são os prestadores de serviços que se utilizam delas, como serventes de obras, instaladores, eletricitistas, encanadores, técnicos em informática, consultores, designers, etc. E, assim, inspiram a imaginação de todo tipo de enquadramento possível e inimaginado das suas relações jurídicas. Por exemplo, uma empresa de construção civil utilizando essas plataformas para contratar pintores. Ao que tudo indica, pintura é uma tarefa ligada à sua atividade-fim. Até quando o povo e o Poder Público, pelo menos no Brasil, aceitarão silenciosamente as situações precárias de trabalho dessas pessoas (se deixaram, de uma hora para outra, de ter a carteira assinada, para trabalharem por intermédio de aplicativos)? É claro que esses trabalhadores não poderão ser enquadrados como empregados, pelo menos em relação aos tomadores de serviço, pela falta do preenchimento do requisito da não-eventualidade (no mínimo). Mas e o vínculo deles com as empresas detentoras das plataformas digitais? Qual é a atividade econômica delas? Uma mera empresa de tecnologia ou uma locadora de mão de obra<sup>75</sup>? Se forem consideradas locadoras de mão de obra, poderiam ou não ser consideradas empregadoras – devedoras de encargos diversos (trabalhistas, fiscais e previdenciários)?

Ao que tudo indica, não há respostas unívocas e indiscutíveis no presente momento. Como dizem Christian Azais, Patrick Dieuaide e Donna Kesselman, é tudo uma questão de admitir a existência das zonas cinzentas e sua incrível elasticidade atual (decorrente das condições dessa era digital, de um mundo em crise e em franca flexibilização normativa) e a necessidade de se regular essas novas e complexas relações jurídicas (AZAIS; DIEUAIDE; KESSELMAN, 2020, p. 454).

No caso brasileiro, em específico, é preciso reconhecer que a autorização da terceirização da atividade-fim apenas fez alargar ainda mais a espessura do liame que separa a configuração do vínculo de emprego ou não. Se antes era necessário analisar apenas as situações que envolviam atividades-meio (e as poucas demais exceções legais já mencionadas), hoje é preciso analisar tudo quanto é tipo de hipótese de terceirização (de tudo quanto é tipo de atividade laborativa). Assim, aumenta-se a zona cinzenta e, por conseguinte, as celeumas trabalhistas correlatas.

Por oportuno, vale lembrar que, enquanto essas questões não são resolvidas, no Brasil,

---

<sup>70</sup> A Fiverr oferece serviços diversos, como design digital, traduções, consultorias, logotipos, etc. (FIVERR, 2021).

<sup>71</sup> A Workana oferece todo tipo de serviços de *freelancers* (WORKANA, 2021).

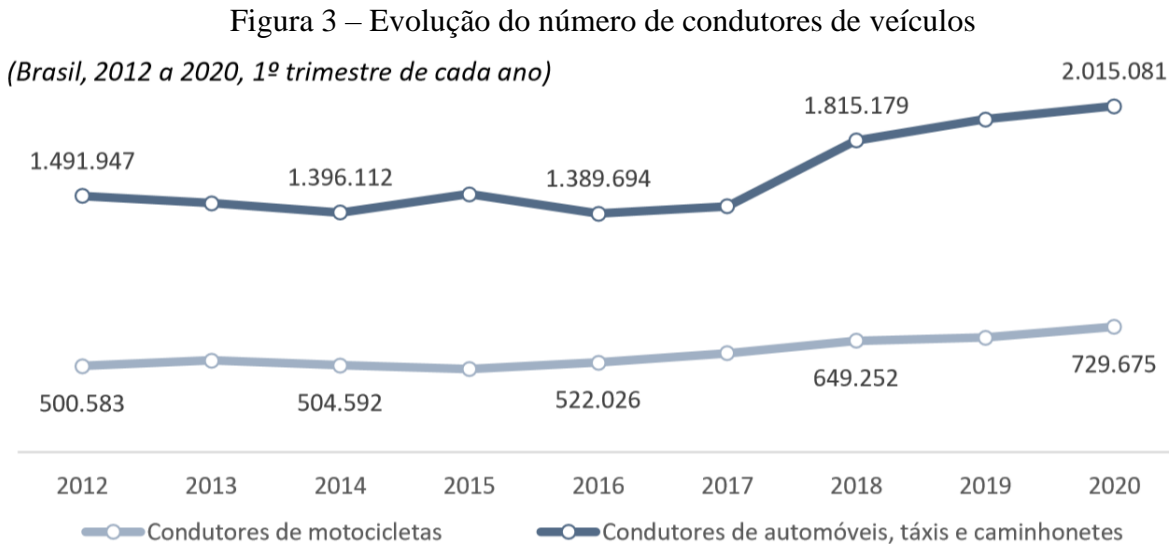
<sup>72</sup> A Freelancer oferece todo tipo de serviços de *freelancers* (FREELANCER, 2021).

<sup>73</sup> A Flexjobs oferece todo tipo de serviços de *freelancers* (FLEXIJOBS, 2021).

<sup>74</sup> A GetNinjas oferece todo tipo de serviços de *freelancers* (FLEXIJOBS, 2021).

<sup>75</sup> Qual é a diferença entre locação de mão de obra e locação de pessoas? Em princípio, não parece haver diferença. E isso leva à uma séria reflexão sobre a relação custo-benefício dessas empresas.

vem, por exemplo, aumentando consideravelmente o número de condutores de motocicletas, automóveis, táxis e caminhonetes. Veja-se a tabela produzida por Marcelo Manzano e André Krein:



Fonte: Marcelo Manzano e André Krein (2020, p. 3)

Segundo eles, entre 2015 e 2016, o Brasil ainda estava em período de crise recessiva. Depois disso, o número de desempregados cresceu significativamente, “restando como alternativa para alguns (especialmente homens negros, jovens e pessoas com idade mais avançada) o trabalho por aplicativos.” (Manzano; Krein, 2020, p. 3). E ainda destacam que “Esse momento coincide com a chegada e a disseminação das plataformas digitais de transporte no Brasil – inclusive aquelas relacionadas ao varejo *online* -, registrando acelerado crescimento desde então.” (Manzano; Krein, 2020, p. 3).

Então, pelo menos no Brasil, é possível provar uma relação entre o aumento da terceirização de serviços precarizados (como a prestação de serviços de transporte e entrega realizados pelos motoristas de aplicativos) e a combinação de pelo menos três elementos impactantes – crise econômica, ambiente liberal e evolução da tecnologia.

### 4.3 Controles tecnológicos do trabalho

Ao mesmo tempo em que desejam afastar os encargos trabalhistas decorrentes do vínculo empregatício, as empresas também querem manter a alta produtividade de seus prestadores de serviços. O problema é que, para garantir isso, precisam controlar, vigiar, estimular o trabalho e, por conseguinte, a produção. Sendo assim, o desafio passa a ser a ocultação (o disfarce) do controle laboral com um concomitante aumento da vigilância. À

primeira vista, parece uma equação de impossível solução. Mas, com o avanço da tecnologia, isso parece cada vez mais factível.

É preciso lembrar que o atual padrão capitalista de acumulação flexível está apoiado em técnicas avançadas de gestão de pessoal e uso da tecnologia da informação. De acordo com Ricardo Antunes, o momento é de adoção de estruturas produtivas mais flexíveis, derivadas de formas de desconcentração e de terceirização de atividades. Tem-se utilizado muito das fórmulas de trabalho em equipe (ou “células de produção”, ou “times de trabalho”, ou grupos “semiautônomos”) capazes de desenvolver um “trabalho participativo”, em que o trabalhador fiscaliza sua própria produtividade e a dos seus pares. Além disso, tem-se exigido “trabalho polivalente” (ou “multifuncional”, ou “qualificado”), “combinado uma estrutura mais horizontalizada e integrada entre diversas empresas, inclusive nas empresas terceirizadas”, com a finalidade de redução do tempo de trabalho (ANTUNES, 2009, p. 54). Veja-se como ele resume a questão:

De fato, trata-se de um processo de organização do trabalho cuja finalidade essencial, real, é a intensificação das condições de exploração da força de trabalho, reduzindo muito ou eliminando tanto o trabalho improdutivo, que não cria valor, quanto suas formas assemelhadas, especialmente nas atividades de manutenção, acompanhamento, e inspeção de qualidade, funções que passaram a ser diretamente incorporadas ao trabalhador produtivo. Reengenharia, *lean production*, *team work*, eliminação de postos de trabalho, aumento da produtividade, qualidade total, fazem parte do ideário (e da prática) cotidiana da “fábrica moderna”. Se no apogeu do taylorismo/ fordismo a pujança de uma empresa mensurava-se pelo número de operários que nela exerciam sua atividade de trabalho, pode-se dizer que na era da acumulação flexível e da “empresa enxuta” merecem destaque, e são citadas como exemplos a ser seguidos, aquelas empresas que dispõem de menor contingente de força de trabalho e que apesar disso têm maiores índices de produtividade. Algumas das repercussões dessas mutações no processo produtivo têm resultados imediatos no mundo do trabalho: desregulamentação enorme dos direitos do trabalho, que são eliminados cotidianamente em quase todas as partes do mundo onde há produção industrial e de serviços; aumento da fragmentação no interior da classe trabalhadora; precarização e terceirização da força humana que trabalha; destruição do sindicalismo de classe e sua conversão num sindicalismo dócil, de parceria (*partnership*), ou mesmo em um “sindicalismo de empresa”. (ANTUNES, 2009, p. 54-55).

Para Carlos Benito Cosentino Filho (2020, p. 419), esses novos modelos de divisão do trabalho, engendrados pela administração científica contemporânea, podem ser enquadrados num sistema chamado de toyotismo digital.

De fato, a tecnologia tem sido utilizada como importante instrumento de gestão e de controle das atividades produtivas (muitas vezes fragmentadas e terceirizadas), numa época de adoção e implantação de um modelo toyotista digital. Para conseguir fragmentar e dispersar as atividades produtivas sem perder o controle e a vigilância, as empresas passaram a utilizar de

ferramentas tecnológicas digitais avançadas, além de métodos de indução psicológicos (de labor intenso). O trabalhador passou a ser vigiado, de forma silenciosa, por meio de uma incrível variedade de ferramentas tecnológicas digitais e de indução psicológica ao trabalho excessivo.

Essas estratégias ocultas de controle são bem analisadas por Byung-Chul Han (2018, p. 26), que as descreve como formas de poder inteligente, silencioso e que escapa a qualquer visibilidade. As pessoas não parecem perceber que estão sendo vigiadas e agem exatamente como os controles ocultos as direcionam. Fazendo uma analogia com o panóptico bethaminiano<sup>76</sup>, Han (2018, p. 85) afirma que o sujeito “*carrega consigo um pan-óptico no qual é, de uma só vez, o guarda e o interno. O sujeito digitalizado e conectado é um ‘pan-óptico de si mesmo’*”.

Maria Cecília Máximo Teodoro e Karin Bhering Andrade (2020, p. 259) explicam que o panóptico pós-moderno, valendo-se dos avanços da *internet* (sobretudo de ferramentas como WhatsApp, Instagram, Facebook, Uber e outros aplicativos), penetra na subjetividade das pessoas, induzindo-as a agir conforme os interesses mercadológicos:

Devido a essa nova arquitetura, o trabalhador já não mais consegue sair da vigilância constante de seu empregador, por isso fala-se em um panóptico pós-moderno, que extrapola os limites da fábrica e adentra na subjetividade. O algoritmo não só sabe o que a pessoa deseja como usa seus dados para criar desejos nela; isso se dá porque hoje, mesmo fora do trabalho, é possível – via *internet* de um modo geral, WhatsApp, Instagram, Facebook e até mesmo via aplicativos (controle digital exercido por empresas como a Uber) – seu controle e sua vigilância (TEODORO; ANDRADE, 2020, p. 259).

De fato, várias são as ferramentas tecnológicas que podem ser utilizadas para o controle e fiscalização ocultos das atividades dos prestadores de serviços (inclusive “terceirizados”). Florian Alexander Schmitz explica que os algoritmos fazem o trabalho de gerentes (de nível médio), contadores e representantes de atendimento aos clientes. E que a gestão de recursos humanos é feita pelos próprios clientes, que avaliam o trabalho dos prestadores de serviços. Se a avaliação é ruim, os prestadores de serviços acabam rejeitados dos futuros trabalhos (Schmitz, 2017, p. 11-12).

Florian Alexander Schmitz também fala em rastreamento de interações dos usuários com as redes (o que é feito, por exemplo, por meio da Google). Verificando o comportamento do usuário na *internet*, por meio da análise de seus dados, é possível controlar o desempenho

---

<sup>76</sup> “Pan-óptico é um termo utilizado para designar uma penitenciária ideal, concebida pelo filósofo e jurista inglês Jeremy Bentham em 1785, que permite a um único vigilante observar todos os prisioneiros, sem que estes possam saber se estão ou não sendo observados. O medo e o receio de não saberem se estão a ser observados leva-os a adotar o comportamento desejado pelo vigilante.” (PAN-ÓPTICO, 2021).

do prestador de serviços. Diversas pesquisas podem ser feitas, como a meticulosidade, a produtividade, os movimentos e a incidência de erros. Os dados colhidos do prestador de serviços (*big data*<sup>77</sup>) são capazes de gerar uma espécie de imenso *curriculum vitae* automatizado do trabalhador, que, obviamente, podem ser imprecisos e capazes de lhe gerar imensos prejuízos (SCHMIDIT, 2017, p. 12). Fragilizado por esse sistema perverso, o trabalhador acaba se adequando e se escravizando pelo trabalho, em prol de melhores avaliações.

Sobre as plataformas digitais de prestação de serviços, Florian Alexander Schmitz fala da utilização de um mecanismo conhecido como “gamificação”<sup>78</sup>. Por meio dele, as empresas induzem prestadores de serviços ao aumento das horas de trabalho e da produtividade, recompensando-os com créditos virtuais e melhores classificações. Isso somente é possível mediante monitoramento de seu desempenho e classificação, o que, obviamente, traduz em forma de controle indireto do trabalho. A gamificação transforma o trabalho assalariado em uma espécie de jogo, como claro modo de manipulação comportamental. A ludificação é tão nítida que essas plataformas chegam, até mesmo, a atribuir medalhas, apontar o “empregado do mês”, comparar desempenhos (SCHMIDIT, 2017, p. 12). O autor também explica que esse tipo de gamificação é tão sério que a China já está elaborando um projeto para controlar o comportamento dos seus cidadãos:

Além do mais, o governo chinês em colaboração com a plataforma de compras chinesa Alibaba está atualmente rodando um projeto que mostra o quão sério e politicamente relevante o papel da gamificação na economia da plataforma é. Sob o nome “Crédito Sésamo”, introduziu uma “pontuação cidadã” pública e individual, baseada em fatores como comportamento de compra, histórico de crédito e círculos sociais de cidadãos individuais, a fim de recompensar a obediência política e publicamente vergonha desviantes em potencial<sup>79</sup> (SCHMIDIT, 2017, p. 12, tradução nossa).

Sobre o *freelance marketplace*, Florian Alexander Schmitz destaca que também é conhecido como terceirização *online*, ou mercados de terceirização, ou indústria *online* de

---

<sup>77</sup> O conceito de *big data* foi esclarecido anteriormente. Cabe apenas acrescentar que a tradução é “grandes dados” (tradução nossa).

<sup>78</sup> “Gamificação é um termo adaptado do inglês – *gamification* - que define o emprego de técnicas comuns aos games em situações de não jogo. Ou seja, uma característica que, normalmente, aparece em jogos é adaptada para um contexto distinto, geralmente para motivar ou tornar uma tarefa mais prazerosa.” (FUNDAÇÃO..., 2020). Um exemplo seria subdividir um trabalho complexo em partes (fases ou etapas), estipulando premiações para cada etapa completada.

<sup>79</sup> Tradução nossa do seguinte trecho: “What’s more, the Chinese government in collaboration with the Chinese shopping platform Alibaba is currently rolling out a project that shows how serious and politically relevant the role of gamification in the platform economy is. Under the name “Sesame Credit”, it has introduced a public, individual “citizen score”, based on factors such as shopping behaviour, credit history and the social circles of individual citizens, in order to reward political obedience and publically shame potential deviants.”

recursos humanos, e conseguem transferir o princípio da terceirização do nível das empresas para o nível dos indivíduos. Pelas plataformas *online* é possível encontrar prestadores de serviços independentes até no exterior. Serviços diversos podem ser prestados, inclusive alguns mais complexos. Ele explica que, nessas plataformas acontece uma espécie de leilão entre os prestadores de serviços, que os induzem a reduzir os preços e a aumentar a produtividade. Por outro lado, há uma imensa vigilância na prestação dos serviços, seja por meio das avaliações dos clientes, seja por formas ainda mais invasivas. A Upwork<sup>80</sup>, por exemplo, é uma plataforma de *freelancers* que utiliza um aplicativo de *software* chamado “diário de trabalho”, para permitir que os clientes vejam, em tempo real, o que o trabalhador produz no seu dia-a-dia. Seis vezes por hora e em intervalos aleatórios, o *software* faz uma captura de tela do computador dos *freelancers*, para fiscalizar suas atividades. Esse diário também rastreia o número de cliques no *mouse* e no teclado, bem como reproduz (se permitido pelo prestador de serviços) fotos de sua *webcam*. O grau de controle é extraordinário (SCHMIDIT, 2017, p. 14).

Sobre esse assunto, Valério De Stefano relata que o EPM<sup>81</sup> pode ser utilizado para monitorar prestadores de serviços em teletrabalho. Ele cita, por exemplo, a Crossover, que é uma empresa que vende uma ferramenta de produtividade chamada Worksmart. Por ela é possível monitorar o trabalho remoto mediante captura de tela em intervalos fixos e coleta de outros dados (como digitação no teclado, uso de aplicativos, *webcam*). Feita a análise dos metadados que são colhidos, a empresa fornece cartões de ponto em um painel que apresenta aos prestadores de serviços como eles passaram o tempo no horário de trabalho. “Outras empresas comercializam *software* de filtragem para web, como a Interguard, que registra e relata dados como o histórico da *web* e a utilização da banda larga [...]” (DE STEFANO, 2020, p. 29).

Em relação aos sistemas uberizados (como de transporte de passageiros ou entrega de produtos), várias são as formas de controle. Para começar, as plataformas costumam exigir dos trabalhadores certificado de registros criminais. Tem ainda as classificações de cinco estrelas feitas pelos usuários, o rastreamento dos veículos (pelos usuários e pela plataforma) (SCHMIDIT, 2017, p. 14). As definições de preços passam longe do alvedrio dos trabalhadores. Eles acabam definidos dinamicamente pelos algoritmos criados pela própria empresa detentora da plataforma.

Antonio Aloisi explica que essas plataformas podem expulsar os prestadores de serviços

---

<sup>80</sup> A Upwork oferece uma plataforma de *marketplace* de *freelancers* (UPWORK, 2021).

<sup>81</sup> Já foi dito sobre o EPM no título 2.

ou reduzir suas taxas sem nenhum tipo de aviso prévio (ao mesmo tempo em que cobra suas comissões). As plataformas também avaliam o comportamento dos motoristas (quanto ao número de viagens, tempo de trabalho, etc.) alterando sua classificação e, por conseguinte, sua remuneração e reputação (podendo, inclusive, resultar em sua expulsão). Enfim, ele afirma que essas empresas claramente controlam e supervisionam os métodos e meios de prestação de serviços de transporte de seus motoristas (ALOISI, 2016, p. 674).

Renan Bernardi Kalil chama a atenção para o fato de os pagamentos serem feitos diretamente para as empresas detentoras das plataformas, que, só posteriormente, repassam a remuneração dos prestadores de serviços. Também ressalta que elas podem revisar os preços por motivos variados (como problemas de trajeto, cancelamentos, falhas no encerramento da viagem), a partir de um código de conduta que elas criam unilateralmente (KALIL, 2020, p. 115). Veja o que ele diz, por exemplo, sobre o código de conduta elaborado pela Uber:

A Uber tem um código de conduta que estabelece regras com uma série de práticas, das quais se espera a observância de usuários e motoristas, e que norteia as avaliações feitas ao término das viagens. Há diretrizes na área de qualidade, segurança, discriminação, fraude e informações dos trabalhadores. Especificamente em relação aos motoristas, há situações que podem culminar no bloqueio temporário ou na desativação da conta (KALIL, 2020, p. 116).

Destrinchando o código de conduta elaborado pela Uber, Renan Bernardi Kalil aponta uma série de exigências e controles impostos aos trabalhadores. “Em relação à qualidade, a plataforma aponta que espera dos motoristas a condução dos veículos de forma segura, profissional e cortês.” (KALIL, 2020, p. 116). Ressalta que, além das classificações, também são levadas em consideração as taxas de cancelamento e aceitação de corridas. Sobre esperar os passageiros, a Uber recomenda ao menos 10 minutos de tolerância por parte dos motoristas. Diz que o motorista pode ser suspenso por 10 minutos se recusar 3 corridas em sequência. E, se o trabalhador obtiver boas notas, pode se tornar “motorista VIP”, sendo conectado aos usuários mais frequentes e melhor classificados. Quanto à segurança, a Uber não admite o contato físico com os passageiros, o uso de linguagens e gestos inapropriados, a violação da lei (enquanto conectado à plataforma), a condução insegura. “A constatação de práticas violentas, abusivas, assediadoras, discriminatórias, ilegais ou impróprias levam à desativação da conta.” (KALIL, 2020, p. 116). Também diz que a Uber não admite motoristas que dirijam sob efeito de álcool ou drogas, ou que carreguem armas de fogo. Proíbe condução de passageiros não cadastrados, ou de outros passageiros na pendência de solicitação de viagem pela Uber. Eventualmente exige fotos, instalação de câmeras e aplicação de adesivos identificadores da plataforma. Rejeita práticas fraudulentas, perfis falsos, utilização de veículos não cadastrados,

uso de conta de terceiros (KALIL, 2020, p. 117-118). O autor ainda fala sobre o controle mais agressivo por meio do GPS (em relação à velocidade, frenagem, avaliações, estatísticas):

A empresa monitora de forma detalhada a movimentação física dos trabalhadores. Sob a justificativa de promover a direção segura, a Uber desenvolveu um código que mede os indicadores de condução dos motoristas, utilizando dados relativos à aceleração e frenagem dos veículos. A velocidade é medida por meio do GPS existente nos telefones celulares dos motoristas. A aceleração e frenagem, por meio do tratamento das informações do GPS, obtendo estatísticas sobre essas situações. Esse processo também leva em conta as avaliações dos passageiros sobre o tema e a plataforma utiliza um modelo de aprendizado de máquina para identificar o comportamento do motorista. A empresa produz relatório com duas categorias, “acelerações suaves” e “frenagens suaves” e, dependendo do resultado verificado, envia mensagens parabenizando ou alertando os trabalhadores.” (KALIL, 2020, p. 118-119).

Sobre a falta de liberdade e autonomia dos motoristas da Uber, Renan Bernardi Kalil fala em gestão algorítmica (automática). Além de todos os apontamentos acima, ele ainda acrescenta a “combinação da aceitação cega das viagens e dos passageiros com a política de fixação das tarifas e a determinação do preço dinâmico pelo algoritmo.” (KALIL, 2020, p. 121). Também ressalta que a Uber atua como instância decisória nos conflitos entre clientes e motoristas. “O atendimento aos motoristas ocorre em parte por empregados de empresas terceirizadas e em parte por robôs [...]” (KALIL, 2020, p. 125). A Uber, pelo menos nos EUA, também interfere na quantidade de horas que o motorista pode trabalhar diariamente. Depois de 12 horas de trabalho, os desconecta, voltando-os depois de 6 horas (KALIL, 2020, p. 126). E utiliza de incentivos psicológicos por meio do mencionado esquema de gamificação do trabalho (KALIL, 2020, p. 127).

Enfim, o importante é reconhecer que, hoje, existe uma gama incontável de formas tecnológicas de controle das atividades laborativas de empregados e terceirizados (seja da atividade-fim, seja da atividade-meio). Veja-se o caso, por exemplo, da Amazon Mechanical Turk. Renan Bernardi Kalil explica que essa é uma das empresas proprietárias de plataformas que oferecem os *crowdworks* mais importantes do mundo. Ele explica que o serviço de MTurk foi providenciado pela Amazon (e lançado em novembro de 2005) para solucionar seus problemas internos de organização de produtos, imagens e objetos. Diferentes vendedores, por exemplo, colocavam dados duplicados no catálogo da Amazon, o que prejudicava nas buscas dos consumidores. Ao invés de pedir aos vendedores para consertassem o problema, a Amazon criou um *website* que permitia que seus próprios empregados consertassem o problema nas horas vagas. “O projeto obteve êxito e a plataforma foi aberta para trabalhadores e requerentes fora da empresa. Posteriormente, a MTurk ampliou a variedade de tarefas possíveis de serem feitas por meio da plataforma e incluiu a possibilidade de pagamento de trabalhadores.”

(KALIL, 2020, p. 152-153).

Pode-se até discutir se essas atividades eram de suporte ou ligadas à finalidade principal da empresa, mas esse é um exemplo claro de que as empresas, hoje em dia, podem transferir diversas atividades realizadas por seus empregados para prestadores de serviços terceirizados, principalmente quando se utiliza do método de fragmentação de tarefas (em tarefas grandes, médias, pequenas ou até “microscópicas” – micro tarefas).

Quais atividades as empresas podem terceirizar e, ao mesmo tempo, controlar, valendo-se do atual estágio de avanço da tecnologia? Recursos humanos, produção (ainda que parcial ou de algumas peças), reparo, controle de qualidade, organização, venda, suporte, etc. Não dá para apontar de forma exauriente todas as possibilidades. É preciso apenas reconhecer que são incontáveis as atividades terceirizáveis, tanto de suporte quanto ligadas ao objeto principal empresarial. E, principalmente, é preciso reconhecer que ferramentas não faltam para as empresas exercerem o total controle dessas atividades.

Também é preciso reconhecer que esse controle pode ser realizado de forma oculta (disfarçada), sem que se possa provar que as empresas o estejam realizando. Pode-se, por exemplo, utilizar o *big data* para checar os movimentos digitais do trabalho e traçar o seu perfil comportamental durante ou trabalho (ou mesmo fora do horário de trabalho) – rastreando os *sites* que visita, o tempo de duração neles, as teclas que digita, a incidência de erros ao teclar ou clicar o *mouse*, o tempo que gasta para cumprir suas tarefas, as suas expressões faciais, o seu tom de voz. Também podem ser utilizados os métodos de avaliação “cinco estrelas” do resultado das tarefas realizadas. Há também a gamificação, com atribuição de notas, brindes, premiações. Os incentivos ao aumento da produtividade. Os *wearables*<sup>82</sup>, que são as tecnologias vestíveis – como as pulseiras eletrônicas. O GPS, que pode controlar os passos dos trabalhadores.

E tudo isso pode ser feito em relação a qualquer tipo de prestador de serviços – empregado ou não das empresas tomadoras. A tecnologia é responsável por essa revolução no controle das atividades laborativas (terceirizadas ou não) – sejam elas de mero suporte ou ligadas ao objeto principal das empresas.

O ponto é, mais uma vez, reconhecer o grave alargamento das zonas grises (cinzentas) que separam as atividades terceirizadas (autônomas) das empregatícias (subordinadas). Em tempos de tecnologia avançada e autorização da terceirização da atividade-fim (no Brasil),

---

<sup>82</sup> Valério de Stefano explica que “Cada vez mais trabalhadores, por exemplo, utilizam instrumentos portáteis (*wearables*) que permitem registrar seus movimentos e sua localização minuto a minuto, medindo também seu ritmo de trabalho bem como as pausas.” (DE STEFANO, 2020, p. 26).

umentam-se significativamente os casos controvertidos de reconhecimento de vínculo empregatício ou de mero exercício do direito de terceirizar. As empresas desejam provar a autonomia (liberdade) do trabalhador terceirizado no exercício de suas atividades laborativas. O trabalhador, por sua vez, deseja proteção e valorização – o que depende do reconhecimento do vínculo empregatício (que, por sua vez, demanda prova do controle de suas atividades pelo tomador do serviço – o empregador).

#### 4.4 Aplicações do *blockchain*

Sinclair Davidson, Primavera de Filippi e Jason Potts explicam que a tecnologia *blockchain* foi inventada por Satoshi Nakamoto<sup>83</sup> em 2008, sendo utilizada em 2009 na criação do bitcoin (uma criptomoeda). Em princípio, a maior inovação não era a tecnologia *blockchain*, mas sim a moeda digital que havia sido criada a partir dela. O bitcoin permitiu um sistema de pagamentos sem uma autoridade central controladora e fiscalizadora das operações (DAVDSON; FILIPPI; POTTS, 2016, p. 2).

De acordo com Maria Edelvacy Marinho e Gustavo Ferreira Ribeiro, essa tecnologia é também conhecida como “*distributed ledger technology – DTL*”<sup>84</sup>, que corresponde a um sistema de banco de dados distribuídos, “que funciona como um instrumento de registro que permite a transferência de valores/informações sem a existência de uma autoridade central de validação.” (MARINHO; RIBEIRO, 2017, p. 151). Eles explicam que essa validação é feita de forma compartilhada e descentralizada por meio de uma rede *peer-to-peer* (P2P).

Gabriel Barros Durante e Otto Carlos Muniz Bandeira Duarte esclarecem que a *internet* foi concebida na forma de um sistema P2P – ou seja, de pessoa para pessoa. Não havia, no início, a intermediação por servidores. As pessoas se conectavam por meio de computadores e *internet* sem um intermediário entre eles. A maior necessidade de um intermediário para gerar proteção entre as trocas realizadas por computadores veio com o tempo, sobretudo quando milhões de pessoas já estavam conectadas às redes. Assim, a estrutura da *internet* mudou do modelo P2P para cliente-servidor (DURANTE; DUARTE, 2021).

Por sua vez, Klaus Martin Schwab relata que o *blockchain* tem sido descrito como um “livro-razão distribuído”, se constituindo em “um protocolo seguro no qual uma rede de

---

<sup>83</sup> “Satoshi Nakamoto é o pseudônimo usado pelo criador do Bitcoin, até hoje não sabemos quem era o gênio por trás do código. O que sabemos é que no dia 31/10/08 ele lançou o WhitePaper do Bitcoin, um documento explicando as funções e os motivos para a criação da primeira criptomoeda do mundo.” (FOXBIT, 2019).

<sup>84</sup> Esse termo corresponde a “tecnologia do registro distribuído” (tradução nossa).

computadores verifica de forma coletiva uma transação antes de registrá-la e aprová-la.” (SCHWAB, 2016, p. 16). Também informa que o sistema cria confiança entre os seus usuários, já que as pessoas colaboram sem ter que passar por uma autoridade central. Assim, ele reputa o *blockchain* como sendo um livro contábil compartilhado, programável, criptograficamente seguro e, portanto, confiável – sobretudo porque não é controlado por uma única pessoa. Ao contrário, pode ser inspecionado por todos (SCHWAB, 2016, p. 16). É o que também explicam Arthur Salles de Paula Moreira, Camila Campos Baumgratz Delgado e Gabriel Gonçalves Santos:

A tecnologia *blockchain* pode ser compreendida, resumidamente, como uma base de dados descentralizada, que é mantida por uma rede distribuída de computadores. Na prática, para a criação e funcionamento desse tipo novo de base de dados, devem ser adotadas e aplicadas variadas tecnologias incluindo rede “*peer-to-peer*”, chaves públicas e privadas de criptografia e mecanismos de consenso.

Uma das características mais relevantes do *blockchain* é sua essência descentralizada, ou seja, o armazenamento das informações é feito de forma distribuída, inexistindo uma autoridade única controladora desses dados. Assim, cada um dos computadores (comumente chamado de “nós”) armazena as mesmas informações, possibilitando segurança, confiabilidade, sincronização e possibilitando que fraudes sejam evitadas. [...]

Muito resumidamente, uma *blockchain* constitui-se em um banco de dados composto por “blocos encadeados” nos quais são registradas transações. Quando a capacidade de armazenamento de um bloco está completa e após ser validado – por meio de um protocolo que será analisado ao longo do artigo – ele é adicionado ao fim da “corrente”.

Tal analogia com uma corrente dá-se porque, se nela cada elo está atrelado ao anterior por meio de encaixe e solda, em uma *blockchain*, cada bloco faz referência ao antecedente, denominado “*parent block*” - ou, em tradução literal, “bloco pai” - por meio do armazenamento do *hash* deste.

*Hash*, por sua vez, trata-se de um pequeno “pedaço de dados” que tem como intuito identificar “objetos digitais maiores”. Ele é gerado mediante um processo criptográfico que foi desenvolvido pela U.S. *National Security Agency* (NSA) e funciona similarmente a uma “impressão digital”, uma vez ser impossível obter o mesmo *hash* de “objetos digitais” distintos (MOREIRA; DELGADO; SANTOS, 2021, p. 26-28).

Para melhor esclarecer o funcionamento da tecnologia, Maria Edelvacy Marinho e Gustavo Ferreira Ribeiro apontam quatro pilares sobre o qual ela se funda: o registro compartilhado das transações (*ledger* – ou livro razão, conforme nossa tradução), o consenso para verificação das transações, um contrato que determina as regras de funcionamento das transações e, finalmente, a criptografia (sua base principal). Os que participam da rede são chamados de “nós” ou *peer* e devem verificar e aprovar os registros digitais (*ledger*) de cada nova operação de pagamento. Os registros somente são introduzidos depois de haver um consenso de validade entre todos os participantes previamente designados para analisar aquela operação. Esse processo de validação, em relação às criptomoedas, é chamado de mineração (MARINHO; RIBEIRO, 2017, p. 151-152). Sobre esse ponto, novamente preciosas são as

explicações de Arthur Salles de Paula Moreira, Camila Campos Baumgratz Delgado e Gabriel Gonçalves Santos:

Ordinariamente, o cálculo do *hash* de um bloco não é computacionalmente custoso. Mas a *blockchain* é desenhada para que propositalmente o seja, exigindo uma “prova de trabalho” (*proof of work*), é dizer, a resolução de um problema matemático. Quando um minerador, que nada mais é que um dos nós (ou seja, dos dispositivos conectados à rede), encontra o resultado da prova de trabalho, propaga a solução pelo restante da rede. Os demais pares, então, verificam se o resultado encontrado está correto. Se resolver o problema matemático é computacionalmente dispendioso, averiguar se o produto está correto é possível por meio de um cálculo simples. Se o estiver, o novo bloco então é validado e armazenado nas memórias dos nós ativos (MOREIRA; DELGADO; SANTOS, 2021, p. 30).

Mas o que chama a atenção é o fato de a tecnologia *blockchain* ter sido pensada, inicialmente, para a viabilização da criação de uma moeda digital (criptomoeda), e, no entanto, ter a capacidade de inúmeras outras aplicações – podendo, até mesmo, marcar uma nova revolução tecnológica. Nesse mesmo sentido são as palavras de Sinclair Davidson, Primavera de Filippi e Jason Potts, que citam o exemplo dos registros públicos. As atividades de seus responsáveis podem ser abarcadas pela nova tecnologia. Assim, eles a consideram disruptiva e generalizada, potencialmente comparável aos computadores ou à *internet* (DAVDSON; FILIPPI; POTTS, 2016, p. 2).

Sinclair Davidson, Primavera de Filippi e Jason Potts também informam que o atual estágio da tecnologia ainda é experimental. O ponto inicial foi a criação da primeira criptomoeda, o bitcoin. Em seguida vieram centenas de novas criptomoedas. A ideia, agora, se generalizou para os tokens<sup>85</sup> (ao invés do dinheiro). A próxima etapa será a generalização da utilização da tecnologia no registro de propriedades, ações de empresas, obras de artes, faixas musicais, veículos, passaportes, identidades, licenças, certificações. Em seguida, provavelmente, se estenderá totalmente pela “*internet das coisas*”<sup>86</sup>. E, mais que isso, eles dizem que tudo que pode ser negociado poderá estar em *blockchain*. Para eles, o limite da utilização dessa tecnologia é o limite da imaginação (DAVDSON; FILIPPI; POTTS, 2016, p.

<sup>85</sup> Camila Lafratta explica que “NFT é uma sigla para *non-fungible token* – ou token não-fungível. De forma simplificada, o NFT é um código de computador que serve como autenticação de um arquivo – a garantia de que ele é único. [...] O NFT, portanto, é esse token, ou chave, completamente único que é vendido junto ao arquivo e garante a autenticidade dele. Ou seja: a pessoa que comprou o Nyan Cat não recebeu um gif do gatinho ou o link do vídeo. Ela recebeu o arquivo original do meme com o NFT, o código que garante sua exclusividade. Em abril, foi anunciado que o vídeo “Leave Britney Alone”, um meme de 2007, foi vendido como NFT por quase US\$ 45 mil. Mas antes disso, em fevereiro, uma transação balançou o mundo da arte: uma colagem digital do artista norte-americano Beeple foi vendida por mais de US\$ 69 milhões em um leilão.” (LAFRATTA, 2021)

<sup>86</sup> O Ministério das Comunicações explica que a “‘*Internet das Coisas*’ é isso! É toda e qualquer tecnologia que possibilita que os mais diferentes objetos se conectem à *internet* e interajam com ela. É o que você já vê no seu computador, celular, relógio ou SmartTV sendo aplicado em sua geladeira, micro-ondas, ar condicionado ou até no seu carro.” (MINISTÉRIO..., 2021)

10).

Maria Edelvacy Marinho e Gustavo Ferreira Ribeiro também citam várias aplicações, endossando as já mencionadas e acrescentando algumas outras. Falam em voto, emissão de identidades digitais, registro de propriedades, automação de contratos, gestão de direitos de propriedade intelectual, certificação de documentos. E explicam que já está em construção a tecnologia dos contratos inteligentes (da rede Ethereum, por exemplo), operacionalizáveis por “programas de computador que vão além de um sistema de pagamentos e trazem comandos auto executáveis cujo conteúdo pode ser pré-definido pelos usuários.” Esses são contratos feitos na linguagem computacional, sendo administrados e executados automaticamente pelo computador (MARINHO; RIBEIRO, 2017, p. 152). Nesse caso dos contratos inteligentes, seriam reduzidas as possibilidades de inadimplemento das obrigações contraídas e, por conseguinte, da presença do Estado na solução dos conflitos.

De acordo com Arthur Salles de Paula Moreira, Camila Campos Baumgratz Delgado e Gabriel Gonçalves Santos, o *blockchain* serve como forma de se buscar consenso em relação às operações realizadas, sem a presença da figura de um intermediário “cujos atos devem se dar de acordo com as previsões legais e regulamentares: todos confiam (ou tendem a confiar) nas informações fornecidas pelos Cartório de Registro de Imóveis e os Bancos.” (MOREIRA; DELGADO; SANTOS, 2021, p. 35). Para eles, o principal ganho é a dispensabilidade do intermediário:

Nos sistemas tradicionais, portanto, é a figura do terceiro validador que faz com que as pessoas confiem nas informações disponibilizadas pelo sistema e assumam essas informações como verdadeiras para realizarem os seus atos também naquele sistema. É por confiar no registro público que o comprador de um imóvel celebra negócio jurídico de compra e venda de imóvel e leva a escritura respectiva à registro perante o Cartório de Registro de Imóveis. É por confiar nas instituições financeiras que um pagamento realizado por transferência bancária é reconhecido como efeito liberatório pelo credor. Outro exemplo é a moeda – que só existe em razão de um consenso criado pelo poder do Estado a partir da imposição coercitiva de um meio de troca, reserva de valor e unidade de conta.

Já a tecnologia blockchain foi pensada para que seja alcançado o consenso entre os participantes mesmo que não exista uma autoridade central validadora (MOREIRA; DELGADO; SANTOS, 2021, p. 35).

O *blockchain* serve para solucionar um problema clássico de confiança. As pessoas querem e precisam se relacionar para potencializar suas capacidades produtivas, mas temem pelas fraudes. Normalmente, a solução está na presença de um terceiro (intermediário), que chancela as operações interpessoais, como no caso do banco – que intermedeia as relações monetárias entre pessoas. No caso do *blockchain* a confiança está na chancela dos “nós”, que fazem constante trabalho computacional de checagem (conferência) e registro dos dados.

Obviamente que, para fazerem esse serviço, eles são remunerados. No caso, por exemplo, do bitcoin, na medida em que os “nós” (mineradores) vão solucionando os problemas complexos matemáticos (que provam seu trabalho árduo e os autorizam a cancelar operações), bitcoins lhes são repassados – como forma de remuneração (MOREIRA; DELGADO; SANTOS, 2021, p. 30).

Existem os *blockchains* públicos e os privados. Os públicos permitem que qualquer pessoa confira, fiscalize e registre as operações. Os privados só admitem pessoas autorizadas. Um exemplo é o caso da BMW, que está investindo num *blockchain* fechado para controle e transparência de sua cadeia produtiva. Trata-se do projeto chamado *PartChain*, por meio do qual será possível rastrear componentes e matérias-primas em cadeias de suprimentos internacionais de vários estágios. No ramo da alimentação, podem ser citadas empresas como ADM, Bunge, Cargill, COFCO International, Louis Dreyfus Company e Glencore Agriculture, que também têm utilizado *blockchain* privado para controlar e facilitar o transporte global de cargas (MOREIRA; DELGADO; SANTOS, 2021, p. 47-48).

Mariana Damiani Santana, Luiz Felipe Drummond Teixeira e Glacus Bedeschi da Silveira e Silva também dão destaque aos contratos inteligentes (*smart contracts*, em inglês). Eles explicam que a Ethereum possui um protocolo de *blockchain* que permite estabelecimento de cláusulas contratuais cujo inadimplemento permite auto execução das consequências previamente estabelecidas. Como exemplo, eles citam apólices de seguros cujo pagamento da indenização esteja atrelado à ocorrência de um fato objetivo, como temperaturas acima de 40° graus. (SANTANA; TEIXEIRA; DA SILVEIRA E SILVA, 2021, p. 225).

Sobre o assunto, Klaus Martin Schwab cita o *site* Smartcontracts.com que oferece contratos inteligentes programáveis, cujo cumprimento de consequências contratuais ocorre automaticamente após a ocorrência de alguma situação previamente estabelecida (de forma objetiva). “Esses contratos são fixados no *blockchain* como “estados contratuais autoexecutáveis”, eliminando o risco de depender da outra parte para que o compromisso seja cumprido.” (SCHWAB, 2016, p. 127).

Eles também explicam que a tecnologia *blockchain* pode impulsionar os ganhos das empresas que exploram a *internet* das coisas (IoT – *internet of things*, no inglês). Citam, como exemplo, a IBM e a Samsung, que desenvolveram em conjunto a *Autonomous Decentralized Peer-to-Peer Telemetry (ADEPT) proof-of-concept (PoC)*, “projeto que demonstrou a viabilidade de se implementar a IoT de forma descentralizada, com a utilização da *blockchain* da Ethereum para transações entre dispositivos.” (SANTANA; TEIXEIRA; DA SILVEIRA E SILVA, 2021, p. 226).

O fato é que o *blockchain* oferece segurança ao mesmo tempo em que elimina custos com intermediários. E intermediário representa aquela ideia de “terceiros”, analisada no segundo título. Terceirização deriva da palavra “terceiro”. Quantos intermediários perderão espaço ou lucros com a ampla implementação dessa nova tecnologia? Pode ser expressiva a quantidade de atividades que os bancos, cartórios, administrações públicas, advogados, contadores, controladores, inspecionadores, despachantes e vários outros poderão perder.

Afinal, é comum ver a terceirização dessas atividades de checagem e inspeção para profissionais ou empresas prestadoras de serviços (como no caso de advocacia, controle de qualidade, contabilidade, cobrança, venda, inspeção, auditoria). E, no caso de bancos, por exemplo, também é comum ver a terceirização de serviços de cobrança, venda, auditoria, dentre outros.

Parece claro que muitas das atividades que poderão ser afetadas pelo *blockchain* estão intimamente ligadas ao instituto da terceirização. Tratam-se de serviços e não de produção de bens. E esses serviços poderão ser eliminados ou drasticamente reduzidos. Nesse caso, atividades importantes ligadas à prestação de serviços (inclusive de forma terceirizada) poderão ser fortemente afetadas. E são atividades melhor remuneradas que as de motoristas da Uber, por exemplo. O que significa que muitos profissionais poderão ser empurrados para prestação de serviços com menor remuneração. E pode até ser que muitos deles já tivessem sido empurrados para a prestação de serviços (terceirizados) em decorrência da mecanização de fábricas, por exemplo – tendo perdido trabalho na indústria.

Veja-se que não se está aqui a falar apenas de atividades de mero apoio das empresas. Muitas dessas atividades podem ser classificadas como finalísticas, ou seja, ligadas ao objeto principal empresarial. Portanto, não se está a falar de impacto apenas nas terceirizações de atividades-meio, mas também de terceirizações de atividades-fim.

E uma outra questão também deve ser levantada: se muitas dessas atividades serão impactadas pela tecnologia *blockchain* e muitas pessoas se dedicam a validar os dados que são lançados em seu sistema, então poderia se dizer que as empresas que criarem essa ferramenta (como o caso já mencionado da IBM e da Samsung) estarão terceirizando as tarefas de checagem, conferência e registro para os tais “nós”. A questão é discutível, mas plenamente defensável.

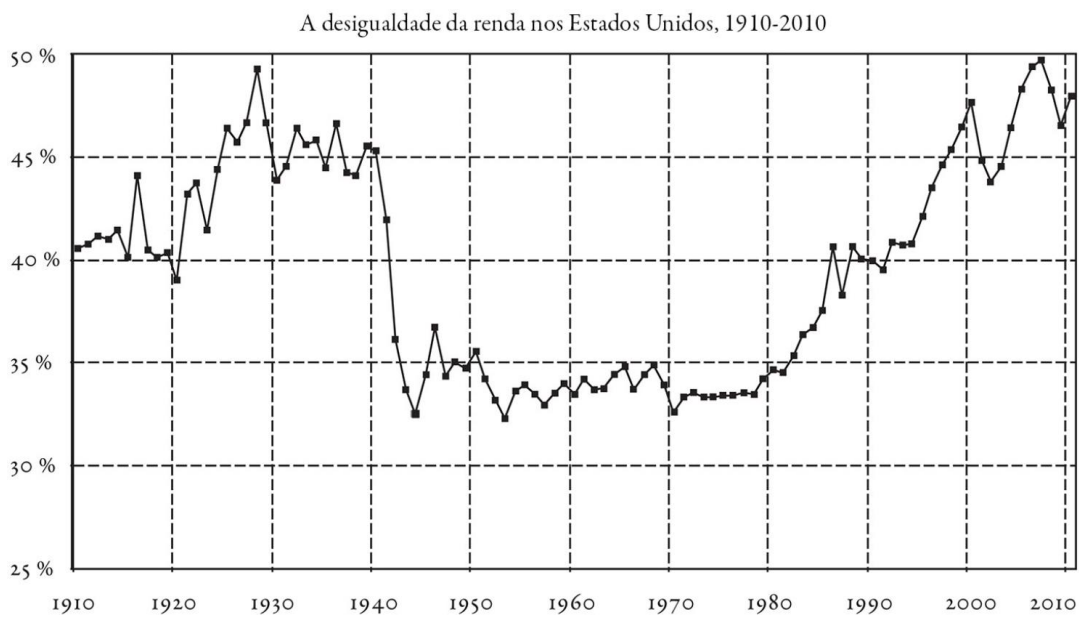
Enfim, mais uma vez é preciso reconhecer que a tecnologia novamente poderá impactar nas chamadas zonas grises de identificação do instituto da terceirização.

#### **4.5 Efeitos da pandemia do COVID-19**

Quando começou a pandemia do COVID-19<sup>87</sup>, também conhecido como coronavírus (SARS – CoV-2), inúmeros países já enfrentavam fortes turbulências econômicas (como já explanado anteriormente). Os direitos sociais estavam em constante desgaste em quase todo o mundo. Anos de capitalismo e liberalismo proporcionaram elevada concentração de riquezas nas mãos de poucos. Thomas Piketty, tratando da acumulação de riquezas inerente ao capitalismo, conclui que seu movimento pode até não ser infinito, mas pode cessar em algum nível finito extremamente alto e desestabilizante.

Para melhor analisar a questão da acumulação da renda nas mãos de poucos, Thomas Piketty apresentou a seguinte planilha analítica da evolução da desigualdade de renda nos Estados Unidos:

Figura 4 – Evolução da desigualdade de renda nos Estados Unidos

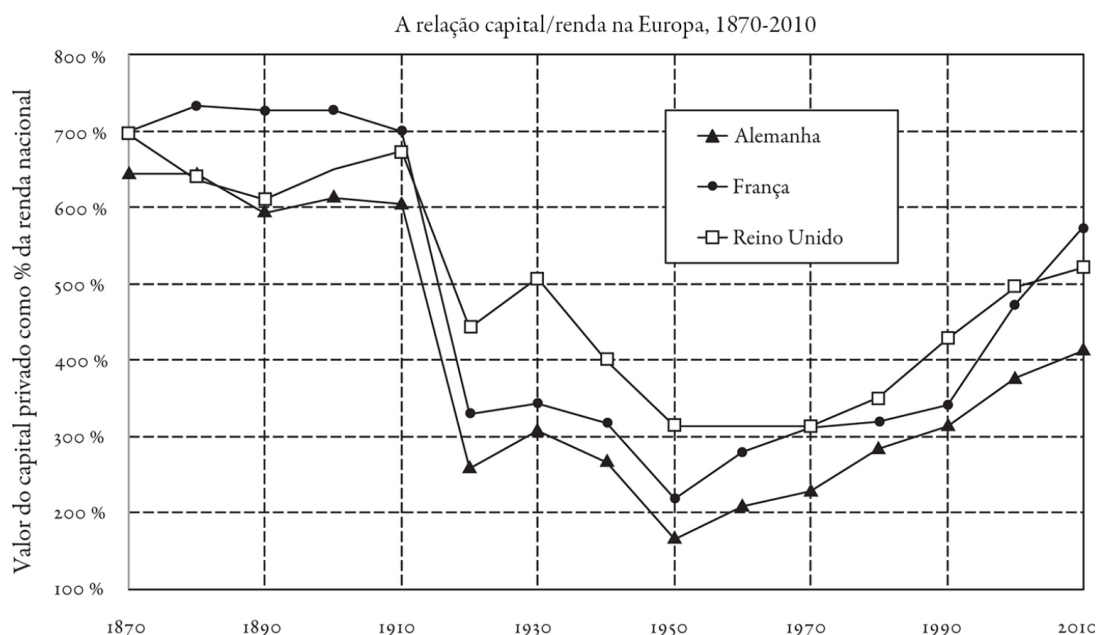


Fonte: Thomas Piketty (2014, p. 26)

Em seguida, apresentou a evolução da relação capital/renda na Europa:

Figura 5 – Evolução da relação capital/renda na Europa

<sup>87</sup> Bruno Dominguez resalta que o COVID-19 foi registrado pela primeira vez na província chinesa de Wuhan em dezembro de 2019, sendo declarada a epidemia pela OMS em janeiro de 2020 (DOMINGUEZ, 2020, p 14).



Fonte: Thomas Piketty (2014, p. 27)

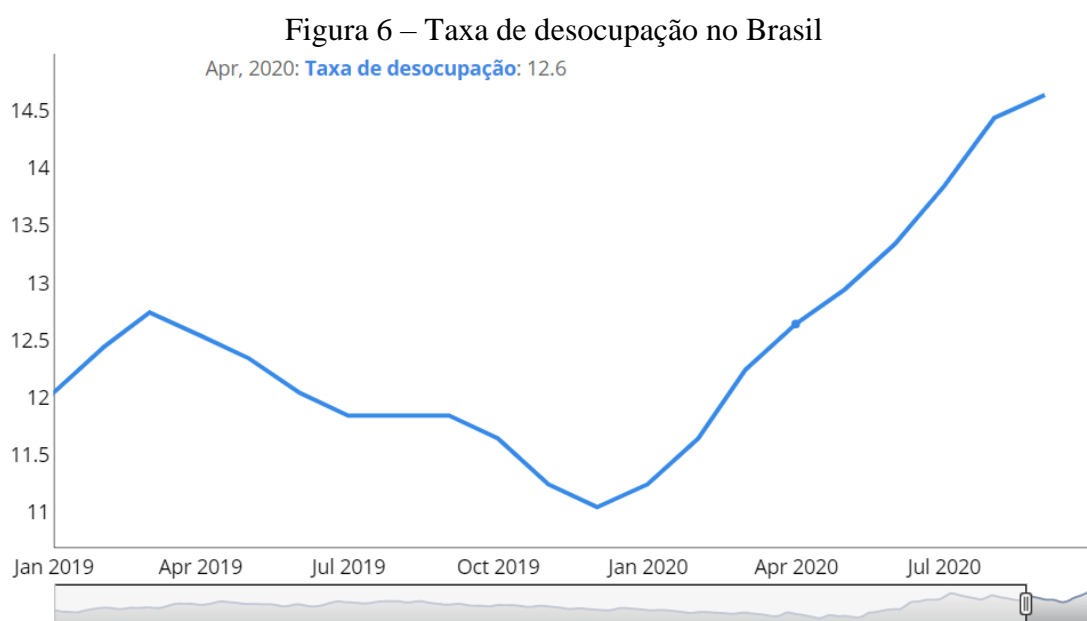
Como se pode ver, pelo menos nos últimos 70 anos, os ricos ficaram mais ricos e os pobres mais pobres. E isso tem relação direta com o sistema acumulativo do capitalismo. O capital tem subjogado pessoas e nações, impondo um crescente movimento de deterioração dos direitos e garantias sociais – inclusive trabalhistas, como custo de endividamentos crescentes. Graça Druck diz que a crise mundial em curso desde a pandemia do COVID-19 veio para acentuar ainda mais os problemas derivados do neoliberalismo capitalista. Também diz que aumentou ainda mais o nível de desemprego, de precarização do trabalho, de aumento da desigualdade, de concentração de renda, etc. (DRUCK, 2021).

Graça Druck ainda explica que, no Brasil, mesmo antes da pandemia, o quadro já era de grave redução da taxa de emprego e aumento da informalidade. E que, com a pandemia, o cenário somente piorou. “De acordo com a Pnad contínua (IBGE, 2020), no trimestre fevereiro/abril de 2020, houve uma redução de 4,9 milhões de ocupações em relação ao trimestre anterior. O número de desocupados atingiu 13.177 milhões de pessoas.” (DRUCK, 2021). Também esclareceu que a força de trabalho subutilizada chegou a 28,7 milhões de trabalhadores e o número de informais a 39,9 milhões de trabalhadores:

A força de trabalho subutilizada, que reúne desocupados, subocupados por insuficiência de horas, força de trabalho potencial, chegou a 28,7 milhões de trabalhadores, ou seja, em um mês, esse contingente aumentou em 21%. O total na informalidade era de 39,9 milhões de trabalhadores. Portanto, eram 68,6 milhões sem proteção social e trabalhista. O número de solicitações de seguro desemprego em maio de 2020 chegou a quase 1 milhão, 28,3% a mais do que em abril (748.540). (DRUCK, 2021).

O fato é que, com a pandemia, vieram as regras de distanciamento e isolamento sociais. Por conseguinte, países do mundo inteiro, que já se encontravam em dificuldades econômicas, tiveram que lidar com um problema ainda maior e inesperado – a brusca redução da atividade econômica. Enid Rocha Andrade da Silva e Fábio Monteiro Vaz afirmam que o produto interno bruto (PIB) do Brasil caiu aproximadamente 10% no segundo trimestre de 2020, comparado ao PIB do trimestre anterior (DA SILVA; VAZ, 2020).

A Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE), por meio da pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua (PNADc 2020), constatou uma forte alta na taxa de desocupação no Brasil em 2020. Veja-se pelo gráfico abaixo:



**Fonte: Governo Federal (IBGE, 2020)**

A queda na ocupação não afetou apenas os trabalhos formais no terceiro trimestre de 2020. Também sofreram perdas os trabalhadores autônomos (por “conta própria”), dentre os quais se incluem muitos terceirizados, conforme gráfico a seguir:

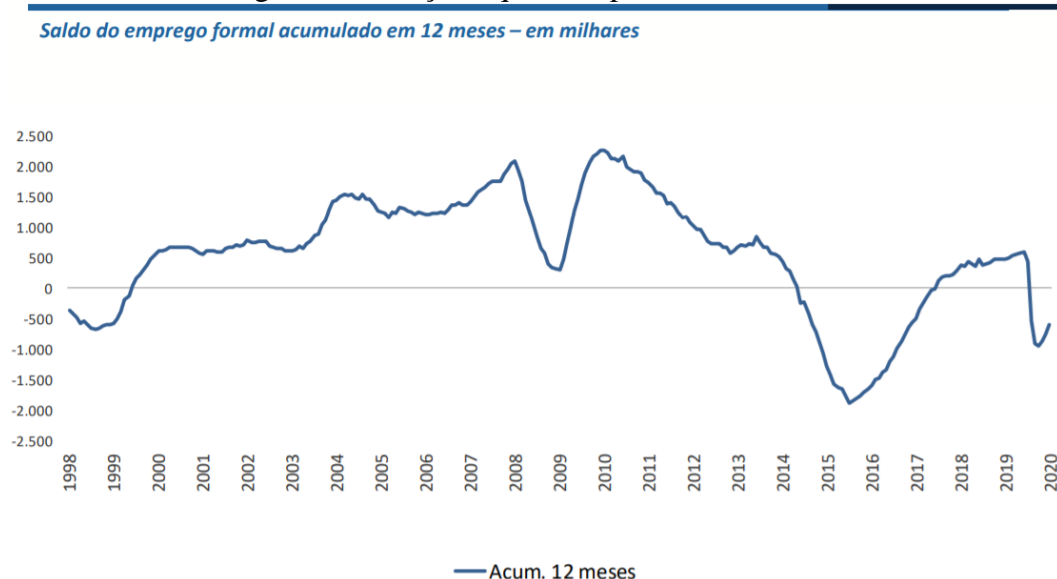
**Figura 7 – Distribuição da população ocupada por categoria de ocupação  
Terceiro trimestre de 2020**

	Var. em relação ao tri. anterior	Var. em relação ao mesmo tri. do ano anterior	Var. em 4 trimestre	Milhares de pessoas
População Economicamente Ativa	-3.5	-9.2	-4.4	96556
População Ocupada	-5.3	-12.1	-5.2	82464
Empregado no setor privado com carteira	-5.2	-11.2	-4.4	29366
Empregado no setor privado sem carteira	-8.5	-23.9	-11.8	9013
Trabalhador doméstico	-10.3	-26.5	-13.0	4612
Empregado no Setor Público	-2.6	1.2	2.5	11829
Empregador	-4.0	-11.7	-5.9	3859
Conta-própria	-4.2	-10.8	-4.1	21783

**Fonte: Governo Federal (IBGE, 2020)**

O Ministério da Economia brasileiro, por meio do cadastro geral de empregados celetistas (CAGED), no final de 2020, apresentou gráficos que comprovam que o número de empregos formais continuou abaixo da média histórica. Ou seja, ao longo dos anos, em especial na pandemia, diversos trabalhadores formais acabaram empurrados para os trabalhos autônomos (dentre os quais se incluem muitos trabalhadores terceirizados). Veja-se o gráfico seguinte:

**Figura 8 – Criação líquida de postos de trabalho**



**Fonte: Governo Federal (Ministério da Economia, 2020)**

Lucas Rodrigues informa que dados divulgados pelo DETRAN-SP apontam para um aumento no número de pedidos de inclusão de registro de exercício de atividade remunerada

(EAR) na carteira nacional de habilitação (CNH) de motoristas da região de São José dos Campos. O aumento é de mais de 22% no período de maio de 2019 a maio de 2021. Ele também diz que, no Estado de São Paulo, o aumento foi de 10,7% nesse mesmo período (RODRIGUES, 2021).

Lucas explica que o pedido de inclusão dessa observação na CNH é necessário para que condutores possam gerar renda utilizando seu veículo, inclusive motoristas de aplicativos. Ele relata que a pandemia fez aumentar o número de motoristas entregadores, já que a demanda pelos serviços de entrega elevou consideravelmente, sobretudo em função do isolamento social (RODRIGUES, 2021).

A Associação Comercial e Industrial de Campinas informa que a pandemia impulsionou o aumento das compras *online* com entrega a domicílio (*delivery*). O número de lojas virtuais no Brasil “cresceu 400% durante a pandemia. Já as vendas por este canal aumentaram 73,88%”. Isso fez com que se aumentasse o número de prestadores de serviços de entrega (ASSOCIAÇÃO..., 2021).

É certo que a pandemia do COVID-19 acabou impulsionando o uso e desenvolvimento dos meios tecnológicos em relação a inúmeras atividades econômicas e laborativas. Segundo Larissa Dias Puerta dos Santos e Felipe Chiarello de Souza Pinto, na impossibilidade de se realizarem aulas presenciais, a tecnologia acabou ganhando amplo espaço, viabilizando a adoção das aulas remotas (DOS SANTOS; DE SOUZA PINTO, 2020, p. 75).

O problema é que a tecnologia, no caso da educação, permitirá a dispensa de inúmeros professores, se a autorização das aulas remotas for mantida, ainda que parcialmente. Luiza Tenente informa que o Conselho Nacional de Educação permitirá atividades remotas em escolas e universidades por prazo indefinido (TENENTE, 2020).

Ainda que seja limitada essa autorização ampla do Ministério da Educação, fica a dúvida sobre a possibilidade de se alargar as hipóteses de educação à distância ou de aulas remotas. Se isso ocorrer, instituições de ensino poderão utilizar um único professor para lecionar, remotamente, para várias turmas ao mesmo tempo. A consequência poderá ser a dispensa de vários outros professores.

Esse impulsionamento do uso maciço da tecnologia, sem dúvida, poderá impactar as atividades de muitos trabalhadores. Afinal, como ficarão os restaurantes que focam em atendimento presencial após o aumento do *delivery*? E as lojas físicas que revendem produtos que podem ser comprados diretamente das fábricas ou de outras lojas virtuais? Enfim, é claro que a pandemia impulsionou o uso e desenvolvimento das tecnologias digitais. Mas ainda não é possível mensurar, com precisão, todas as consequências que estão por vir.

Um ponto importante para ser analisado nos próximos anos é exatamente a situação dos terceirizados. O impulsionamento dos usos das tecnologias poderá resultar no aumento ou na diminuição do número de terceirizados? Por exemplo, uma empresa que sempre exigiu que seus prestadores de serviços trabalhassem presencialmente e que, em razão da pandemia, passou a autorizar essa prestação de serviços de forma telepresencial, poderá se ver estimulada a terceirizar essas mesmas atividades? Parece razoável imaginar que uma empresa que não precise de trabalhador presencial, possa (em muitos casos) deixar de formalizar sua contratação – simplesmente terceirizando sua atividade. Pense-se, por exemplo, em um escritório de advocacia que sempre contou com advogados empregados (com carteira assinada) na prestação de serviços ligados à sua atividade-fim. Se, durante a pandemia, se viu estimulada a autorizar seus serviços remotos, então certamente poderá pensar na possibilidade de dispensá-los para contratar advogados terceirizados que trabalham sob demanda. E essa situação pode ser replicada em incontáveis outros tipos de atividades econômicas diferentes da advocacia.

Ainda não há qualquer certeza sobre o impacto futuro da pandemia na terceirização de atividades (tanto de suporte quanto ligadas ao objeto principal das empresas). Mas é indiscutível que poderá transformar para sempre essa prática. Os serviços de entrega (terceirizados) poderão aumentar. Diversos trabalhadores (ligados à atividade-fim ou à atividade-meio) poderão perder os seus empregos para prestadores de serviços sob demanda (principalmente de plataformas de prestação de serviços). Só o tempo trará respostas para todas essas perguntas.

## 5 ZONAS CINZENTAS ENTRE O EMPREGO E A AUTONOMIA

### 5.1 Subordinação e autonomia

Para Maurício Godinho Delgado, de todos os elementos fático-jurídicos que compõem a relação de emprego, a subordinação é a que possui maior relevância. É o principal parâmetro de diferenciação entre as relações de emprego e as inúmeras modalidades de trabalho autônomo. Na comparação de diversas relações jurídicas próximas, é o marco distintivo, que permite cotejar e discriminar. Como exemplo, ele cita trabalhadores autônomos prestando serviços habituais a empresas (como profissionais de consultoria, auditoria, contabilidade, advocacia, etc.); trabalhadores autônomos pactuando obra certa para determinado tomador (empreitada); representantes comerciais ou agentes e distribuidores regidos por legislação própria; contratos de parcerias rurais. E esclarece que, em relação a todos esses casos, a comprovação da subordinação desconstituiria o contrato civil formalmente existente (DELGADO, 2019, p. 348-349).

Etimologicamente, explica ele que a palavra subordinação deriva da conjugação do prefixo *sub*, que significa baixo, com o radical *ordinare*, de ordenar. De modo que, à primeira vista, a palavra representaria o estado de dependência e obediência (numa hierarquia de posição ou de valores) do trabalhador em relação ao seu empregador. Nesse aspecto, transpareceria na subordinação uma ideia de submetimento ou sujeição do trabalhador às ordens e ao poder do empregador – uma posição de dependência (DELGADO, 2019, p. 349).

Há muitos anos já se questionava esse tipo de critério tradicional de conceituação da subordinação, que a ligava diretamente a formas de controle direto das atribuições dos empregados. Alice Monteiro de Barros, por exemplo, já destacava que esse tipo de critério que realça a submissão funcional do empregado às ordens do empregador, “mostrou-se suficiente em determinado momento histórico” – quando predominava o trabalho agrícola ou em indústrias primitivas. Mas que, com a racionalização do trabalho (e consequente super especialização das atividades laborativas), nem sempre o empregador possuía superioridade ou igualdade de conhecimentos profissionais que tem o próprio empregado (BARROS, 2007, p 276).

Ela também esclareceu que a fragilidade do conceito de subordinação funcional (subordinação controle ou subjetiva) ensejou a criação de um critério que também tinha problemas – o da integração do trabalhador na organização empresarial (subordinação integração ou objetiva). Por meio dele, bastava a comprovação objetiva da integração do

empregado na organização empresarial (na sua finalidade principal). O problema é definir o que é “organização” e o que é “integração”. “Há quem interprete organização como empresa ou negócio; outros afirmam que organização é constituída por uma série de fatores ou indícios que, reunidos, poderão comprovar a integração do trabalhador na empresa.” (BARROS, 2007, p. 277).

A autora entende que a integração do trabalhador na organização empresarial (subordinação objetiva) não é um critério autônomo, mas um fundamento para a conceituação do trabalho subordinado. Ela explica que, tanto no critério do controle quanto no da integração na organização, é sempre necessária a verificação dos indícios – que acabam sendo comuns a ambos os critérios, podendo ser sintetizados no “direito residual de controle” do empregador. Esse direito se traduz “pela sua faculdade de impor sanções disciplinares ao trabalhador, inclusive a dispensa, associada ao poder empresarial de contratar e fixar-lhe um salário.” (BARROS, 2007, p. 277-278).

Parecendo seguir essa mesma linha de raciocínio, Carlos Henrique Bezerra Leite afirma que a subordinação não decorre de uma situação de “dependência” do empregado em relação ao empregador, mas sim da sua atividade laboral (física, mental ou intelectual) em relação a ele. Ela (a atividade laborativa) ficaria num estado de sujeição ao poder (diretivo, regulamentar e disciplinar) do empregador (BEZERRA LEITE, 2021, p. 93).

Maurício Godinho Delgado também dá destaque à relação da subordinação com a atividade (analisada de forma objetiva) e não com a figura do empregado (análise subjetiva – relacionada ao sujeito trabalhador). Para ele, a subordinação consiste “na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços.” E também menciona que a subordinação se traduz na limitação da autonomia da vontade do empregado, com a finalidade de transferir ao empregador o poder de direção sobre suas atividades laborativas. Portanto, ela é analisada sob um prisma objetivo – “ela atua sobre o modo de realização da prestação e não sobre a pessoa do trabalhador.” (DELGADO, 2019, p. 349).

Considerando as transformações do mundo atual, Carlos Henrique Bezerra Leite chama a atenção para a insuficiência do conceito de subordinação na definição das relações trabalhistas atingidas pelo desenvolvimento da tecnologia. Para ele, o avanço digital tem dificultado sobremaneira a identificação da subordinação, como nos casos de trabalho à distância (via *e-mail* e *internet*). E, se o Direito do Trabalho “continuar se preocupando apenas com o dogma da subordinação, há uma tendência no sentido de que diminuirá drasticamente o seu campo de atuação.” (BEZERRA LEITE, 2021, p. 94).

Para Carlos Henrique Bezerra Leite há uma necessidade de se adaptar o Direito do Trabalho às novas relações de trabalho não sujeitas ao pressuposto da subordinação jurídica. Ele fala do trabalho parassubordinado (que se aproxima do subordinado, porém sem configurá-lo), como no caso dos *freelancers*, que poderiam ter proteção social alargada (BEZERRA LEITE, 2021, p. 95).

Por sua vez, Maurício Godinho Delgado defende a conjugação de três dimensões da subordinação. A clássica, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção do empregador em relação às suas atividades laborativas. A objetiva, pela qual a subordinação se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento empresarial. E a estrutural, pela qual a subordinação se expressa pela inserção do trabalhador na dinâmica estrutural de organização e funcionamento da empresa, independentemente de receber ordens diretas ou não (sendo também irrelevante se o empregado está ou não vinculado aos fins e objetivos do empreendimento). Essas três dimensões se complementariam de forma harmoniosa, permitindo “se superarem as recorrentes dificuldades de enquadramento dos fatos novos do mundo do trabalho ao tipo jurídico da relação de emprego, retomando-se o clássico e civilizatório expansionismo do Direito do Trabalho.” (DELGADO, 2019, p. 349). Veja-se sua conclusão sobre o assunto:

Na essência, é trabalhador subordinado desde o humilde e tradicional obreiro que se submete à intensa pleora de ordens do tomador ao longo de sua prestação de serviços (subordinação clássica ou tradicional), como também aquele que realiza, ainda que sem incessantes ordens diretas, no plano manual ou intelectual, os objetivos empresariais (subordinação objetiva), a par do prestador laborativo que, sem receber ordens diretas das chefias do tomador de serviços e até mesmo nem realizar os objetivos do empreendimento (atividades-meio, por exemplo), acopla-se, estruturalmente, à organização e dinâmica operacional da empresa tomadora, qualquer que seja sua função ou especialização, incorporando, necessariamente, a cultura cotidiana empresarial ao longo da prestação de serviços realizada (subordinação estrutural).

Tratando da subordinação estrutural (integrativa ou reticular<sup>88</sup>), Carlos Henrique Bezerra Leite lembra que o processo de horizontalização das atividades econômicas leva à terceirização de atividades e à conseguinte inserção de inúmeros trabalhadores (terceirizados) na estrutura organizacional da empresa tomadora. Menciona que os serviços podem ser prestados tanto na atividade-fim quanto na atividade-meio do tomador. E que a vinculação do trabalhador à estrutura organizacional do tomador (subordinação estrutural) dependeria da apreciação do caso concreto (BEZERRA LEITE, 2021, p. 96).

---

<sup>88</sup> Carlos Henrique Bezerra Leite explica que a palavra reticular tem relação com a empresa-rede, cuja organização produtiva se irradia por meio de um processo de expansão e fragmentação das atividades produtivas.

Essas ilações lembram os ensinamentos de Alice Monteiro de Barros, quando diz que “A sujeição ao poder diretivo e disciplinar poderá apresentar-se atenuada, como no caso do serviço de caráter intelectual, havendo tentação de rotulá-lo como trabalho autônomo.” (BARROS, 2007, p. 278). Nesses casos, deverá o juiz recorrer a critérios complementares para a aferição da subordinação, como os que ela cita a seguir:

“se a atividade laborativa poderá ser objeto do contrato de trabalho, independentemente do resultado dela consequente; se a atividade prevalentemente pessoal é executada com instrumento de trabalho e matéria-prima da empresa; se a empresa assume substancialmente os riscos do negócio; se a retribuição é fixada em razão do tempo do trabalho subordinado, pois, se ela é comensurada em função do resultado da atividade produtiva, tende à subsistência de um trabalho autônomo, embora essa forma de retribuição seja compatível com o trabalho a domicílio subordinado; a presença de um horário fixo é também indicativa de trabalho subordinado, o mesmo ocorrendo se a prestação de serviço é de caráter contínuo.

Para a autora, esses critérios não podem ser analisados isoladamente. Sua verificação deve ser conjunta e pode levar ao enquadramento de relações empregatícias cuja sujeição ao poder diretivo e disciplinar pode, até mesmo, ser atenuada, como no caso das atividades laborativas intelectuais (BARROS, 2007, p. 278).

Sobre os parassubordinados<sup>89</sup>, Alice Monteiro de Barros fala da dificuldade de enquadramento jurídico daqueles que trabalham com a presença de elementos compatíveis tanto com a configuração da autonomia<sup>90</sup> quanto da subordinação. Ela explica que as transformações no cenário econômico e social, a descentralização produtiva, a inovação tecnológica (informatização e automação) e o aparecimento de novas profissões (principalmente de prestação de serviços) contribuíram “para colocar em crise a tradicional dicotomia entre trabalho autônomo e trabalho subordinado.” (BARROS, 2007, p. 280-281). Em seguida, adentra na ideia de trabalho parassubordinado com as seguintes palavras:

Atenta a essa realidade, boa parte da doutrina italiana mostra a necessidade de adotar novos modelos para disciplinar as transformações operadas nas modalidades de trabalho. Para isso, sugere-se um modelo intermediário entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo, isto é, o trabalho parassubordinado ou coordenado. Os trabalhadores, nesse caso, não são subordinados, mas prestam uma colaboração contínua e coordenada à empresa e, por motivos fáticos e de desnível econômico, contratam seus serviços com esta em condições de inferioridade, sob a modalidade de contratos civis ou mercantis, como o de obra, prestação de serviços profissionais, transporte, etc., sem, entretanto, possuírem uma efetiva liberdade negocial. Propõe-se para o trabalho parassubordinado uma tutela adequada, sem a intensidade prevista para o trabalho subordinado e sem a ausência de tutela eficaz que ainda caracteriza o

---

<sup>89</sup> São aqueles que se aproximam da configuração do elemento subordinação, porém sem perfeito enquadramento.

<sup>90</sup> Segundo Alice Monteiro de Barros, “o trabalhador será considerado autônomo quando exercer suas atividades por conta própria, como titular das instalações, contratando seus auxiliares e assumindo os riscos do negócio.” (BARROS, 2007, p. 280).

trabalho autônomo (BARROS, 2007, p. 281).

Ela cita várias vertentes doutrinárias sobre a conceituação de parassubordinado. Aquela que se reporta às áreas mais amplas do que as identificadas pela noção de subordinação. A que se baseia na continuidade da prestação de serviços (a despeito da ausência de subordinação). A que se refere a um critério quantitativo relativo à intensidade dos poderes patronais. E conclui que o ideal é estender o âmbito de aplicação da esfera tutelar do Direito do Trabalho aos “fugitivos” – notadamente nas hipóteses de burla à subordinação jurídica. “Afora essa hipótese (de burla), é necessário definir, para as situações de trabalho humano parassubordinado, a extensão dessa disciplina, analisando quais institutos seriam devidos ao trabalhador.” (BARROS, 2007, p. 282-283).

Por fim, Alice Monteiro de Barros realça exatamente o assunto central da zona cinzenta que separa as relações empregatícias das relações dos autônomos (como as dos diversos terceirizados citados anteriormente – a exemplo dos motoristas de uber, ou *freelancers* de *marketplace*, ou empresários individuais prestadores de serviços a empresas). Ela diz que “Não há um critério abstrato capaz de fornecer a qualificação jurídica do trabalho subordinado, dada a permeabilidade que existe na sua linha divisória com o trabalho autônomo.” (BARROS, 2007, p. 283-284). No final das contas, o que prevalece é sempre a análise caso a caso.

Pensando nos ensinamentos de Alice Monteiro de Barros, quando diz que parassubordinado é aquele que possui traços tanto de trabalhador subordinado quanto de autônomo, e que ele se encontra no meio de uma área conturbada e controvertida (zona grise ou cinzenta) de discussão acerca de seu enquadramento como empregado ou como autônomo, parece óbvia a razão de todo o incansável movimento empresarial no sentido de disfarçar o controle dos serviços que lhes são prestados (tentando aparentar liberdade e autonomia dos prestadores de serviços, sobretudo terceirizados). Como ainda não há uma regulação clara e segura dessa modalidade de trabalho parassubordinado, nem tampouco uma uniformidade quanto à extensão do enquadramento no conceito de vínculo empregatício, o melhor (para muitas empresas) é mesmo lançar o maior número possível de trabalhadores nessas chamadas zonas cinzentas e defender o afastamento de toda uma série de encargos (trabalhistas, fiscais e previdenciários).

Para isso, como dito alhures, as empresas têm contado com o avanço da tecnologia para disfarçar o controle das atividades de seus prestadores de serviços e a implementação massiva das técnicas de horizontalização de suas atividades produtivas, sobretudo por meio da terceirização. A ideia é dar ao trabalhador o máximo possível de características autônomas,

lançando dúvidas quanto ao seu correto enquadramento jurídico. Isso só é possível, repita-se, porque indubitavelmente existe, e de forma bastante alargada, a tal da zona cinzenta – o liame (nesse caso, não tão tênue) que separa a configuração do vínculo empregatício da prestação de serviços autônomos.

Lorena Vasconcelos Porto explica que o contrato de trabalho (na forma empregatícia) surgiu após a revolução industrial (por volta dos anos 1900) com aplicação restrita aos ambientes fabris. No início, veio como resposta aos anseios dos trabalhadores operários – submetidos a rígidos controles de jornada e de serviço (PORTO, 2009, p. 45). Com o tempo, o campo de incidência e aplicação do Direito do Trabalho foi se expandindo para alcançar outras formas de trabalho não submetidas aos métodos de subordinação fabril. O objetivo passou a ser a extensão das proteções aos trabalhadores intelectuais, aos técnicos especializados, àqueles com atividades em seu próprio domicílio, dentre outros. Para tanto, foi necessário alargar o conceito de subordinação (PORTO, 2009, p. 47). Foi então que surgiu a técnica conhecida como “conjunto de indícios”, por meio da qual se faz uma valoração global da relação trabalhista, analisando-se diversos aspectos fáticos, como o grau de controle das atividades e da jornada, a forma de remuneração, a titularidade sobre os meios de produção, a assunção dos riscos do negócio, o exercício da liberdade empresarial, etc. (PORTO, 2009, p. 49).

É interessante observar que esse movimento inicial expansionista também aconteceu em outras áreas ligadas à proteção dos direitos sociais, como a previdenciária e a consumerista, por exemplo. Ambas foram criadas de forma acanhada (restrita a poucos beneficiários) e depois foram se expandindo, na medida em que grupos (classes) de pessoas reivindicavam maiores proteções. E, de forma diametralmente oposta, hoje se tem visto, em relação a todos esses ramos protetivos, uma espécie de contração (redução ou retrocesso) de direitos e proteções. Há uma clara tendência reformista, nessas áreas, com viés reducionista. E uma das explicações está nas já mencionadas crises econômicas que têm abalado, sistematicamente, países do mundo inteiro.

Ocorre que países como o Brasil nem sequer chegaram a alcançar a plenitude do estado de bem estar social e, em razão dessas crises, também têm realizado sistemáticas deteriorações de seus campos protetivos (de direitos e garantias sociais). São constantes os movimentos reformistas nas áreas trabalhistas e previdenciárias, por exemplo. A verdade é que o Brasil, por exemplo, deveria estar avançando, e muito, nessas áreas. No caso trabalhista, seria imprescindível falar em expansão das proteções empregatícias para outras formas de trabalho (como a dos próprios *freelancers*). Mas o que se tem visto, na prática, é um odioso movimento permissivo de aceitação do afastamento da proteção de trabalhadores que antes eram salvaguardados pelas normas trabalhistas de emprego. Veja-se o que está acontecendo, por

exemplo, com os entregadores. A maioria costumava ter a carteira de trabalho assinada. Agora eles estão sendo inexoravelmente alijados para a sistemática das plataformas digitais – donde perdem o reconhecimento do vínculo empregatício e uma série de proteções sociais. Ou seja, não só está se deixando de ampliar o campo de aplicação do Direito do Trabalho como se está regredindo.

Aliás, todo tipo de trabalhador terceirizado via plataformas de *marketplace* tem perdido seu vínculo empregatício para esse perverso sistema de leilão laborativo digital. E não só eles, mas também trabalhadores que passaram a constituir empresas (por exemplo, na forma de empresa individual de responsabilidade limitada – EIRELI), trabalhando nas mesmas atividades de sempre, porém com a presença de dúvidas sobre o controle exercido pelos tomadores de serviço. Esses são só alguns exemplos de trabalhadores que vêm perdendo proteções. A verdade é que são vários os outros tipos de trabalhadores. Todos aqueles que podem ter a subordinação colocada em xeque estão em risco.

Repita-se, onde há dúvida sobre o controle das atividades, há celeuma (discussão, lide, impasse) – zona cinzenta (grise). E esse é o cenário perfeito para que as empresas tentem afastar os encargos trabalhistas decorrentes do reconhecimento do vínculo empregatício. Sobretudo em um contexto de caos econômico, onde as teses reducionistas do conceito de subordinação (e de flexibilização de direitos) ganham espaço e novos adeptos.

Vale ressaltar que alguns autores, como Fausto Siqueira Gaia, sustentam que o conceito de trabalho autônomo (oposto ao de subordinado) seria determinado por exclusão. Ou seja, aqueles que não se enquadram no conceito de subordinação automaticamente seriam trabalhadores autônomos (GAIA, 2019, p. 195). O problema dessa assertiva é a existência de várias outras espécies de trabalhadores, como os avulsos, os empregados domésticos, os servidores públicos concursados estatutários, os trabalhadores temporários, os servidores públicos comissionados, os servidores públicos temporários, os rurícolas, dentre outros. Ou seja, nem sempre aquele que não se enquadra no conceito de empregado será autônomo.

Assim, é interessante ver o surgimento de uma série de teorias e definições do conceito de trabalhador autônomo – na tentativa de delimitá-lo e de fazê-lo prevalecer sobre outras formas de trabalho. Adrián Todolí Signes, por exemplo, diz que autônomo é aquele que trabalha diretamente para o mercado, oferecendo seus serviços a um ou mais tomadores (sem se integrar à sua organização empresarial). Para tanto, possui organização própria e independência para decidir como prestar os serviços, tendo liberdade para aceitar ou não encargos. Também possui seus próprios meios de produção e assume os riscos do negócio.

A questão é que, para ser empregado, todos os pressupostos, inflexivelmente, devem

estar presentes. Uma vez estando, impositivamente (de forma institucionalizada – estatutária), estará o trabalhador enquadrado no conceito de empregado, não podendo escolher (ou eleger) regime jurídico diverso. Então, se estiverem presentes todos os pressupostos da relação empregatícia, pouco importará se o trabalhador possui algum ou alguns contornos de autônomo. O regime de autônomo não se sobrepõe ao de emprego. Ao contrário, o regime de emprego se sobrepõe ao de autônomo.

É preciso deixar claro que não existem pressupostos da relação autônoma. O seu enquadramento, como dito, é residual – ocorre somente quando nenhuma outra moldura jurídica se encaixa. O que ela (a relação autônoma) tem são só características (repita-se, não pressupostos). Pode ser que o trabalhador se encaixe em uma delas ou em várias. Não importa em quantas. O importante é que será autônomo por exclusão a todas as demais molduras trabalhistas. O fato de trabalhar com essa ou aquela característica de autônomo é só uma característica ou informação (sem implicar em qualquer tipo de predominância desse tipo de regime jurídico contratualista – de natureza civil). As características de cada trabalhador autônomo nem sempre se identificam com as de outros (autônomos).

A questão é admitir a existência de inúmeros indícios capazes de indicar a existência da subordinação ou da autonomia, como:

- a) trabalhar por conta própria ou por conta alheia (alteridade);
- b) trabalhar no próprio estabelecimento ou em estabelecimento alheio;
- c) utilizar os próprios meios de produção ou os alheios;
- e) determinar seus próprios horários ou cumprir os que forem determinados;
- f) receber remuneração a cada serviço prestado ou periodicamente;
- g) autodeterminar o próprio trabalho ou cumprir ordens;
- h) organizar as próprias atividades (inclusive podendo contratar auxiliares) ou ter sua atividade organizada pelo tomador;
- i) poder determinar livremente seus clientes e agenda ou estar limitado ao atendimento dos serviços do tomador;
- j) não depender economicamente de uma empresa ou depender.

Esses são só alguns exemplos de características cuja análise é plausível nessa diferenciação de subordinação e autonomia. Não é possível determinar quantas dessas características devem estar presentes para que seja configurada uma ou outra. Muito menos é possível estipular quais combinações de indícios (dentre os citados) configuram uma situação ou outra. Até porque as hipóteses citadas são apenas exemplificativas (de “a” a “j”). Ainda assim, só elas seriam capazes de gerar um total de oitenta e uma combinações.

Certo é que, na realidade fática, qualquer combinação das hipóteses mencionadas pode acontecer. Inclusive de hipóteses que não foram consideradas. Sempre será possível a existência de figuras de trabalhadores com características tanto de autônomo quanto de subordinado. Quantas e quais características de subordinação um trabalhador precisa ter para ser considerado empregado – a despeito de possuir, ao mesmo tempo, características de autônomo? Por outro lado, quantas características de autônomo um trabalhador necessita ter para ser considerado autônomo – a despeito de ter, ao mesmo tempo, características de empregado?

A técnica dos indícios, mencionada por Lorena Vasconcelos Porto, não parece resolver inteiramente a celeuma, porque não determina a quantidade e os tipos de indícios que precisam estar presentes para se configurar a relação empregatícia. Ela apenas fala em indícios de existência da relação de emprego. O que leva a crer que esteja dizendo que, na existência de indícios de subordinação, necessariamente estará configurada a relação de emprego. Porém, como fica a situação se também estiverem presentes as características de autonomia? Mais que isso, como ficam as combinações de coexistência de indícios de subordinação e de autonomia (ou seja, quais as combinações enquadram em um regime jurídico ou em outro)? Essa omissão acaba por suscitar a dúvida sobre o ponto limite de um conceito e de outro – o exato posicionamento e espessura da chamada zona cinzenta.

A nosso sentir, em princípio, poderia se dizer que essa tal zona cinzenta somente interessaria às empresas empenhadas na redução dos encargos trabalhistas. Mas, fazendo uma reflexão profunda sobre o assunto, talvez seja possível afirmar que essa zona obscura também possa, em certa medida, interessar aos trabalhadores. Por quê? Porque se houvesse uma delimitação do ponto milimetricamente exato de separação do conceito de subordinação do conceito de autonomia, as empresas aprenderiam rapidamente a criar métodos de trabalho que ficassem próximos da divisa de conceitos, mas que não chegasse a determinar a configuração da subordinação. A nosso ver, é, mais ou menos, o que aconteceu, por exemplo, no sistema uberista. As empresas entenderam uma forma de burlar o conceito de subordinação e criaram essa metodologia que dificulta a caracterização do vínculo empregatício. E, no entanto, como existe essa tal zona cinzenta (que também é maleável) é possível remodelar o conceito de subordinação, flexionar a zona grise, e encaixar esses trabalhadores no conceito de emprego, utilizando, por exemplo, a teoria da subordinação algorítmica. Do contrário, se houvesse uma rigidez quanto à definição das características mencionadas (as combinações exatas que configuram uma situação ou outra), sequer seria possível criar essa nova teoria.

João Leal Amado fala dessa maleabilidade das chamadas zonas cinzentas, decorrentes da riqueza e variedade das situações da vida. E também diz que o conceito de subordinação

jurídica entra nessa geometria variável, comportando uma extensa escala gradativa. Veja-se:

A riqueza e a variedade das situações da vida revelam-nos não poucas zonas cinzentas de demarcação difícil, problema que se agrava se nos esquecermos que, como anteriormente foi referido, a subordinação jurídica é uma noção de geometria variável, comportando uma extensa escala gradativa (dir-se-ia mesmo que, ao longo do passado século, este elemento foi-se flexibilizando, tendendo a jurisprudência a detetá-lo perante formas cada vez menos vincadas de exercício dos poderes empresariais), ao passo que, no contrato de prestação de serviço, não deixa de haver espaço para a emissão de algumas instruções genéricas por parte do credor da prestação (AMADO, 2020, p. 124).

Sem adentrar nessa intrincada polêmica a respeito das combinações de características e das zonas grises, alguns se limitarão a defender a teoria expansiva do conceito de subordinação (ou da subordinação objetiva ou, sendo ainda mais elástico, da subordinação estrutural) e outros sustentarão a defesa da conceituação mais restritiva (como da teoria clássica ou subjetiva), ainda que o façam de uma forma velada (sem dizer expressamente a teoria que estejam defendendo, simplesmente limitando-se a citar os indícios que consideram na análise do caso a caso).

Nessa “guerra” de teorias, haverá sempre uma “queda de braço” entre os expansionistas e os reducionistas do conceito de subordinação. Aqueles (os expansionistas) vão sempre se apegar aos efeitos negativos das crises econômicas para defender os interesses patronais, enquanto que estes (os reducionistas) vão sempre se fiar nos princípios da proteção e da vedação ao retrocesso social, como fonte que são de sustentação e até de expansão dos direitos sociais de cunho trabalhista. E, para temperar essa disputa de teses, ainda tem a incrível evolução da tecnologia da informação, que tem servido de importante aliado àqueles que se interessam pelo afastamento dos mencionados indícios da subordinação – na tentativa de pender a balança de característica para o lado da autonomia.

Essa nova realidade tecnológica, que permite o controle oculto das atividades laborativas, tem instigado, cada vez mais, a defesa acalorada (por parte de muitos) da adoção das teorias expansionistas do conceito da subordinação. Já há quem defenda não apenas a adoção da subordinação estrutural, mas da chamada subordinação algorítmica. É o caso, por exemplo, de Luciane Cardoso Barzotto, Ana Paula Silva Campos Miskulin e Lucieli Breda, que dizem que “a subordinação algorítmica ocorre através da presença digital do empregador e mesmo do empregado”. (BARZOTTO; MISKULIN; BREDA, 2020, p. 212). Elas explicam que “O algoritmo prescreve um roteiro prévio de tarefas, programado por instrumentos digitais ou aplicativos, em que os comandos laborais ou ordens são dados que informam as obrigações contratuais recíprocas.” (BARZOTTO; MISKULIN; BREDA, 2020, p. 212-213).

Para Renan Bernardi Kalil “A identificação da subordinação nas relações entre os

trabalhadores e as empresas proprietárias de plataformas digitais varia de acordo com a perspectiva que se adota do conceito.” (KALIL, 2020, p. 184). Ele acredita que existe uma tendência doutrinária de se defender o viés expansionista do conceito de subordinação, como resposta a esse fenômeno algorítmico de controle das atividades laborativas. Mas ele também chama a atenção para o fato de existirem abordagens mais conservadoras, que tendem a utilizar a dimensão clássica do conceito de subordinação no estudo dessas novas formas de trabalho (KALIL, 2020, p. 184).

Rodrigo de Lacerda Carelli assevera que as plataformas criaram figuras de trabalhadores que aparentam ser autônomas, porém são, na verdade, controlados pelas plataformas digitais. Ele afirma que esses trabalhadores não possuem um negócio próprio, nem tampouco clientela. Passam longe do conceito de empreendedorismo, limitando-se a trabalhar em negócio alheio (CARELLI, 2020, p. 77).

Adentrando nessas questões relativas ao avanço da tecnologia da informação e da comunicação, José Eduardo de Resende Chaves Júnior entende que “O conceito de controle adapta-se melhor que a ideia de subordinação jurídica como critério de identificação do vínculo empregatício em relação às novas formas de trabalho.” (CHAVES JÚNIOR, 2020, p. 110). Ele entende, inclusive, que esse conceito de controle telemático e informatizado se aproxima dos critérios adotados no Direito do Trabalho comparado, além de se coadunar aos regramentos do ordenamento jurídico interno (CHAVES JÚNIOR, 2020, p. 110). Para ele, deve-se prevalecer uma noção de primazia da realidade virtual para solucionar esses casos de controle tecnológico das atividades laborativas. Vejam-se suas afirmações:

A primazia da realidade virtual, portanto, se dá como um parâmetro jurídico para dirimir controvérsias que decorram das novas relações de trabalho, com ênfase na prevalência do sistema, do *software*, do aplicativo e até mesmo do algoritmo oriundo do poder diretivo da empresa sobre disposições abstratas.

[...]

O contrato imerso no mundo dos códigos tem sua própria ficção jurídica superada pela inexorável hiper-realidade do meio ambiente virtual, comandado pela programação. Não é mais uma ficção, é o hiper-real. O simulacro jurídico hiper-real, programável, passa, assim, a preceder e a regular a realidade virtualizada, a cópia copiada, a hiper-ficção jurídica, a precessão do simulacro (CHAVES JÚNIOR, 2020, p. 111-112).

Um posicionamento que chama a atenção é o de Emmanuel Dockès. Ele entende que a relação de emprego inevitavelmente possui margens repletas de incertezas (as tais zonas grises). E que seu conteúdo é um composto de obediência (subordinação no sentido estrito) e de fraqueza (dependência). Ele menciona que um médico, por exemplo, poderá estar submetido a uma subordinação limitada (no que tange à ideia de obediência), mas, ao mesmo tempo, a uma

forte dependência de seu tomador de serviços, empregador. Afinal, pode ser que o tomador detenha o controle da clínica e dos pacientes (DOCKÈS, 2020, p. 180).

Quanto aos trabalhadores de plataformas, Emmanuel Dockès ressalta que “a dependência geralmente é forte, porque a clientela passa pela plataforma e é essa plataforma que, em seguida, organiza e distribui o trabalho.” Mas que, como não é exigida a exclusividade dos trabalhadores, essa dependência não seria total. Ademais, a submissão seria igualmente forte, uma vez que devem respeito a todas as diretrizes impostas pelas plataformas. Mas também não seria uma submissão total, uma vez que poderiam fixar o próprio horário de trabalho. E conclui dizendo que “Esse composto de dependência, de submissão e de sanções é prova suficiente de subordinação e, portanto, da qualificação de empregado.” (DOCKÈS, 2020, p. 180-181).

Vale também ressaltar as colocações de Vanessa Patriota da Fonseca. Ela lembra que, no caso do Brasil, o parágrafo único do art. 6º da CLT alarga a concepção de subordinação, abrangendo a subordinação cibernética (FONSECA, 2020, p. 361-362). Veja-se o texto legal mencionado: “Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.” (BRASIL, 1943).

Analisando as várias teses (teorias, posicionamentos, afirmações), parece estar claro que o consenso está muito distante. É praticamente impossível fixar um conceito unívoco de subordinação jurídica – indiscutível e perfeito. É preciso admitir a complexidade dos fatos da vida e a absoluta falibilidade da comunicação humana. Como explanado no título 2, o ser humano é imperfeito por natureza – principalmente no que tange à sua capacidade de comunicação. As palavras possuem vários sentidos. As construções gramaticais estão sujeitas a múltiplas interpretações. As predileções individuais ou coletivas (ou culturais) levam a múltiplos entendimentos. O processo de transmissão da informação é igualmente eivado de problemas. E, além de tudo, nunca haverá um perfeito consenso sobre qual seria o exato limite que separa o conceito de subordinação do conceito de autonomia. Os interesses individuais e coletivos serão eternamente conflitantes. Sempre haverá disputa entre os que defendem uma posição e os que defendem outra.

Ademais, independentemente da teoria prevalecente, no final, sempre remanescerá a análise do caso a caso, quanto ao contraponto da extensão da autonomia e, ao mesmo tempo (de forma diametralmente contrária), da subordinação de cada trabalhador (considerado individualmente). Sempre será possível atribuir certo grau de liberdade e, concomitantemente, de dependência (subordinação). Não importa a palavra que se adote – se dependência, ou

subordinação, ou liberdade, ou autonomia, ou controle. A análise sempre será essa: o nível de liberdade e de concomitante controle que cada um sofre em cada caso concreto de trabalho.

A zona cinzenta, frise-se, sempre existirá por inúmeras razões: pelo insolúvel conflito de interesses que sempre existirá; pela absoluta falibilidade da comunicação humana; pela inesgotável complexidade dos fatos da vida; pela ininterrupta metamorfose (vicissitudes) do mundo e dos interesses sociais; e pela própria necessidade de se ter uma zona cinzenta maleável, que possa ser flexionada para se adaptar às necessidades (e à realidade) de cada tempo. Todavia, ainda que não possa e não deva ser dissolvida por completo, ela (a zona cinzenta), do contrário, pode e deve ser mitigada (diminuída ou estreitada), para aumentar a necessária segurança jurídica de que tanto se necessita – para que reine a tão aclamada paz social.

Para tanto, é preciso assumir uma posição, ainda que se admita que todas as teorias sempre apresentarão alguma limitação (algum questionamento) – exatamente porque dependerão da coexistência da tal zona grise. Ou seja, é preciso adotar uma teoria que permita a simultânea existência da zona cinzenta, mas que, apesar disso, a limite em níveis capazes de trazer a desejada segurança jurídica.

Nesse caso, talvez o ideal seria lembrar das palavras de Emmanuel Dockès, combinadas com a ideia de Maurício Godinho Delgado. E quem sabe, voltar a utilizar a própria definição trazida pela CLT de dependência, somada com a finalidade protetiva do contrato de trabalho (relação de emprego) – criado para proteger uma parte (trabalhador) claramente mais frágil que a outra (empregador) em uma relação contratual laborativa. Pois, do contrário, poder-se-ia aplicar as regras do Direito Civil – caso não houvesse esse nítido desnível hierárquico de poder.

Emmanuel Dockès, como dito anteriormente, fala em dependência do empregado em relação ao seu empregador. Entretanto, ele não se refere apenas à dependência econômica, mas a um sentido muito mais amplo. De fato, a dependência pode ser analisada a partir de várias teorias, como a própria teoria estrutural. Por exemplo, o empregado pode ser dependente de seu empregador, pelo simples fato de estar integrado à sua estrutura organizacional. Talvez os clientes sejam do empregador, ou os meios de produção, ou a técnica utilizada, ou o *know-how*, ou o nome (fama), ou o capital de giro (talvez indispensável), ou a autorização legal para atuar, ou o “ponto”, ou o domínio na *internet*, ou o conhecimento, ou qualquer outra situação que o torne “senhor da situação”. Pode ser que o empregado não possa acordar no dia seguinte e fazer exatamente o que fez no dia anterior sem o vínculo (a dependência) que tem com seu tomador de serviços. E pode ser que isso aconteça por causa de apenas um (ou alguns) desses detalhes mencionados. Veja-se: se o tomador dos serviços tem o controle de qualquer um desses detalhes (ou alguns, ou todos), naturalmente o empregado depende dele para trabalhar (pelo menos da

mesma forma que fez no dia anterior, por exemplo). Então, no final, o que tanto se procura no conceito de subordinação pode ser exatamente a ideia de dependência do trabalhador em relação ao seu tomador de serviços. Porém, repita-se, não uma dependência econômica, mas num sentido amplo. A dependência de só conseguir trabalhar no dia seguinte de forma exatamente igual à do dia anterior se mantiver o vínculo que tem com o seu tomador.

Então, não interessa qual teoria que o intérprete adote para chegar a essa conclusão (acerca da dependência, no sentido amplo, ou não do tomador dos serviços). Como diz Maurício Godinho Delgado, ele pode até conjugar todas elas (a da subordinação subjetiva, a da subordinação objetiva, a da subordinação estrutural, a da subordinação algorítmica), ou escolher uma delas, ou algumas delas. Não importa. O que importa é chegar à conclusão de dependência do trabalhador em relação ao tomador de serviços, a partir da observância do conjunto dos fatos reais. E não importa se o termo deva ser dependência, ou controle, ou subordinação<sup>91</sup>. Afinal, como visto no título 2, em razão dos problemas de comunicação humana, as palavras podem ter vários sentidos. Mais que isso, elas podem ter o sentido que cada civilização queira dar. As culturas são diferentes. As sociedades são diferentes. As línguas são diferentes. As interpretações são diferentes. E, sobretudo, a comunicação é flexível – e é por isso que existem as figuras de linguagem.

E pode até se utilizar da técnica do conjunto de indícios (evidências) da existência de subordinação ou de autonomia para se chegar à conclusão final pela dependência (no sentido amplo) ou não do trabalhador em relação ao tomador do serviço. No final, o que importa não é esse ou aquele traço de subordinação ou de autonomia considerado isoladamente, mas a conclusão final pela dependência ou não do trabalhador em relação ao tomador. Se ele não precisa do tomador para continuar trabalhando normalmente, como fazia no dia anterior, então poderá ser considerado autônomo. Por outro lado, se depende dele para trabalhar normalmente (como fazia antes), deverá ser considerado empregado.

É preciso lembrar sempre que o Direito do Trabalho foi criado para proteger pessoas que estejam em posição de fragilidade (desnível de força) numa relação de emprego. E esse é o motivo para se defender a adoção conjugada (combinada) de todas as teorias que permitam o enquadramento de um trabalhador no conceito de empregado (delimitando-o apenas pela ideia de dependência ou controle em sentido amplo). Se um trabalhador se enquadrar em apenas uma das teorias da subordinação (seja lá qual das mencionadas for) então ele deverá ser considerado empregado (e protegido) – caso seja possível reconhecer a dependência ou controle (no sentido

---

<sup>91</sup> Embora dependência, aparentemente, seja mais adequado para essa conclusão que propomos.

amplo) que ele tenha em relação ao empregador. No final, o que importa é saber se, de algum modo, seja lá por qual teoria for (dentre as mencionadas), o trabalhador é dependente ou está sob o controle (no sentido amplo) ou não do tomador dos serviços.

## 5.2 Pessoaalidade e impessoalidade

A pessoaalidade é mais um importante pressuposto (elemento fático-jurídico) necessário para a caracterização do vínculo empregatício. De acordo com Maurício Godinho Delgado, para a configuração da pessoaalidade é necessária a demonstração da infungibilidade em relação à pessoa do trabalhador. Ou seja, exige-se o caráter *intuitu personae*<sup>92</sup> da relação contratual, que determina a vinculação da contratação às características pessoais do prestador de serviços. O trabalhador, por esse motivo, não pode se fazer “substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados.” (DELGADO, 2019, p. 339).

Essa característica está ligada à confiança que o tomador dos serviços tem em relação à pessoa do prestador. Quando o contrata, quer que ele preste pessoalmente o serviço, sem se fazer substituir por outra pessoa, salvo excepcionalidades. Na negociação tem que ficar definido que o serviço deve ser prestado pessoalmente pelo contratado (salvo exceções). Se o tomador está interessado apenas na realização do serviço (ou no seu resultado), independentemente da pessoa que irá laborar, estará afastado o pressuposto da pessoaalidade e, por conseguinte, a configuração do vínculo empregatício.

Carlos Henrique Bezerra Leite também destaca o caráter *intuitu personae*, sem o qual não haverá a configuração do vínculo de emprego. Ele também chama a atenção para o fato de haver exceções, em que o empregador aceita, tácita ou expressamente, a substituição do prestador de serviços por terceiros – colegas de empresa ou não (BEZERRA LEITE, 2021, p. 93). Ou seja, ainda que a substituição tenha sido com trabalhador de fora da empresa (tomadora dos serviços), não haverá o afastamento do elemento fático-jurídico da pessoaalidade se tiver ocorrido de forma excepcional (ou esporádica).

É claro que o tomador sabe que o prestador de serviços, pessoa humana, tem suas limitações. Em algum momento poderá estar impossibilitado de trabalhar, seja por questões médicas, ou psicológicas, ou sociais, ou políticas, ou jurídicas. É por esse motivo que se

---

<sup>92</sup> “É uma expressão em latim que significa ‘em consideração à pessoa’, na tradução literal para o português. Esta é uma locução muito comum no ‘juridiquês’, linguagem usual no âmbito do Direito Jurídico. Esta expressão é usada para se referir a um tipo de contrato administrativo que é feito levando em consideração as características pessoais da parte que foi contratada. São contratos baseados na confiança que o contratante tem pelo contratado.” (INTUITU..., 2016).

admitem as substituições esporádicas (ou excepcionais) do contratado (prestador de serviços), sem o afastamento do pressuposto da personalidade. É normal que, nessas situações excepcionais, o prestador seja substituído por outro trabalhador. Pode ser que a atividade não possa ser interrompida e que outro trabalhador preste serviços, esporadicamente, no lugar do empregado.

Alice Monteiro de Barros diz que a personalidade não será afastada se o trabalhador for substituído esporadicamente, com a aquiescência do empregador. E também esclarece que esse pressuposto poderá ser aferido com menos rigor em algumas hipóteses específicas, como as dos empregados a domicílio. Segundo ela, ele (empregado a domicílio) “trabalha no seu âmbito familiar, em que o auxílio de familiares é normal e vem sendo permitido sem, contudo, descaracterizar o vínculo empregatício.” (BARROS, 2007, p. 256).

Maurício Godinho Delgado também fala do consentimento do empregador nessas substituições, inclusive mais longas. Para ele, o que não pode ocorrer, sob pena de afastamento do pressuposto da personalidade, é a substituição intermitente e contínua. Nesses casos, ainda que haja consentimento do tomador de serviços, o que poderá haver é a configuração de um vínculo de autônomo e sem personalidade – como ocorre com os representantes comerciais que credenciam prepostos seus (DELGADO, 2019, p. 339).

Murilo Carvalho Sampaio Oliveira chama a atenção para o fato de os motoristas de aplicativos terem sua conta própria e pessoal nas plataformas, não podendo ceder seu acesso e serviços a motoristas não cadastrados, sob pena de suspensão. Isso determinaria a configuração da personalidade (OLIVEIRA, 2020, p. 166).

Já Maria Cecília Alves Pinto chama a atenção para as tentativas de fraudes ou de simples desvirtuamento da realidade fática, sobretudo nas hipóteses de pejetizações. Ela alerta que, nesses casos, deve sempre prevalecer a realidade fática sobre a forma (eventualmente adotada de maneira simulatória). De sorte que a adoção fraudulenta da roupagem de pessoa jurídica não tem o condão de afastar a caracterização da personalidade e a possibilidade de configuração da relação de emprego (ALVES PINTO, 2020, p. 196). Vejam-se as suas conclusões:

Portanto, as tentativas de fraude devem ser escancaradas pela análise da prova carreada aos autos, descortinando-se a forma adotada, para encontrar a verdadeira relação jurídica e tornar visível o primeiro requisito da relação de emprego, sempre que a realidade demonstrar que o contrato foi firmado efetivamente com pessoa física, afetando a prestação de trabalho a ela própria (personalidade). (ALVES PINTO, 2020, p. 196-197)

Analisando a questão da personalidade sob o ponto de vista das terceirizações, três situações logo chamam a atenção. A dos trabalhadores de plataformas digitais, a dos

empresários individuais e a dos empregados de empresas prestadoras de serviços terceirizados (quando interpostas – fraudulentas).

Como visto anteriormente, existem vários tipos de trabalhadores de plataformas digitais, como os motoristas de aplicativos e os *freelancers* de *marketplace*, por exemplo. Todos eles necessitam realizar prévio cadastro pessoal junto ao sistema informatizado antes de iniciar suas atividades laborativas. Claro que todos os dados informados devem ser pessoais. Eventualmente documentos pessoais também são exigidos. Em alguns casos, antecedentes criminais, foto, identidade, comprovante de residência, conta bancária, redes sociais, etc. Sendo assim, quanto à relação deles com as plataformas digitais, é absolutamente cabível a discussão sobre a possibilidade de configuração da personalidade. O mesmo não poderá ocorrer no que se refere à relação deles com os clientes passageiros. Ou seja, seria possível cogitar o reconhecimento do vínculo de emprego deles com as empresas detentoras das plataformas digitais, mas não deles com os passageiros (que também podem ser qualificados como tomadores de serviços, na qualidade de clientes).

No que toca à relação dos empresários individuais com os tomadores de serviços, também é visível a possibilidade de configuração da personalidade e de eventual fraude trabalhista (para afastamento do reconhecimento do vínculo empregatício). Se um tomador de serviços contratar uma pessoa jurídica constituída sob roupagem de empresa individual, poderá estar buscando (ou não) a prestação pessoal dos serviços pelo seu sócio. Se estiverem presentes todos os pressupostos da relação de emprego, inclusive o caráter *intuitu personae* da contratação, mascarada (simulada, subvertida) pela roupagem da pessoa jurídica, será exposta à possibilidade de reconhecimento do vínculo de emprego (com o conseguinte afastamento da tentativa de fraude e dos seus efeitos jurídicos).

No caso dos empregados de empresas prestadoras de serviços terceirizados poderá ocorrer fraude trabalhista se estiverem presentes todos os pressupostos da relação de emprego diretamente com o tomador. Ou seja, caso a empresa prestadora de serviços seja apenas uma mera interposta (numa relação jurídica “de fachada”<sup>93</sup> ou aparente). Nesses casos, deverá ser reconhecido o vínculo empregatício do trabalhador com o tomador de serviços – afastando-se os efeitos jurídicos do contrato (simulado) com a pessoa jurídica contratada para a prestação de serviços terceirizados.

Pensando na questão das zonas cinzentas do pressuposto da personalidade, as discussões, basicamente, giram em torno dos limites relacionados à ideia de substituição. Como dito, só o

---

<sup>93</sup> Utiliza-se a expressão “empresa de fachada” para retratar as situações fraudulentas daqueles que desejam aparentar uma realidade totalmente distinta da verdadeira.

fato de o trabalhador poder ser substituído por outro não é suficiente para afastar a configuração da pessoalidade. Maurício Godinho Delgado, como mencionado acima, fala até em períodos mais longos de substituição sem o conseguinte afastamento da pessoalidade. Ele cita, inclusive, situações jurídicas que permitem esses afastamentos mais longos, como as próprias férias, licença-maternidade, representação sindical (DELGADO, 2019, p. 340).

A questão é saber qual o limite plausível de permissividade das substituições. Aquele que separa a pessoalidade e da impessoalidade. Permitir a substituição indiscriminada, ou aleatória, ou injustificada reiteradamente, ou frequente, ou intermitente e contínua, certamente poderá afastar o pressuposto da pessoalidade. Significará que o tomador dos serviços não se importa com a pessoa do trabalhador, mas apenas com o resultado ou com a simples realização do trabalho. Por outro lado, a exigência de realização das atividades pela figura pessoal de um determinado trabalhador, ou caráter *intuitu personae*, ou a confiança, certamente indicará a pessoalidade. Mas essas são as situações que estão na extremidade e que, talvez, não ensejem dúvidas. O problema é analisar as situações que se encontram no chamado meio-termo, nas zonas cinzentas. Nunca será possível estabelecer o limite exato daquilo que separa a pessoalidade da impessoalidade. E os motivos são todos aqueles ditos e reiterados no subtítulo 2.3 e em outras linhas alhures<sup>94</sup>.

### 5.3 Não eventualidade e eventualidade

De acordo com Maurício Godinho Delgado, o elemento fático-jurídico da não eventualidade está ligado à noção de permanência, ainda que em um curto lapso de tempo. Essa característica seria diametralmente contrária à ideia de trabalho esporádico ou eventual (DELGADO, 2019, p. 341).

Alice Monteiro de Barros, por sua vez, esclarece que o pressuposto da não eventualidade está ligado aos serviços necessários à atividade normal do empregador. Ou seja, serviços que não são prestados de forma meramente eventual (ocasional), mas, sim, de forma normal, por estarem relacionados às atividades corriqueiras do empregador. Ela também alerta para a distinção entre o conceito da não eventualidade e o da continuidade. É que os serviços descontínuos intermitentes podem, sim, se enquadrar na ideia de não eventualidade. O

---

<sup>94</sup> Como já dito, pelo insolúvel conflito de interesses que sempre existirá; pela absoluta falibilidade da comunicação humana; pela inesgotável complexidade dos fatos da vida; pela ininterrupta metamorfose (vicissitudes) do mundo e dos interesses sociais; e pela própria necessidade de se ter uma zona cinzenta maleável, que possa ser flexionada para se adaptar às necessidades (e à realidade) de cada tempo.

importante, repete ela, é que estejam associados às atividades normais do empregador (BARROS, 2007, p. 258).

Já Carlos Henrique Bezerra Leite utiliza a palavra habitualidade para definir o conceito de não eventualidade. Para ele, não eventual é o serviço prestado de forma “habitual, constante e regular, levando-se em conta um espaço de tempo e uma tarefa a ser cumprida.” Contrário a isso seriam os serviços realizados de forma eventual (esporádica). Ele acredita que, normalmente, “o critério da não eventualidade é extraído a partir da identificação do trabalho realizado pelo trabalhador e atividade econômica desenvolvida pela empresa.” (BEZERRA LEITE, 2021, p. 93).

Note-se que, por outro lado, não parece correto correlacionar a ideia de não eventualidade com a de atividade principal da empresa. Afinal, empregados ligados à atividade-meio não trabalham diretamente com sua atividade principal e, no entanto, podem, sim, se enquadrar no conceito de não eventualidade.

Apesar disso, parece razoável imaginar que o elemento fático-jurídico da não eventualidade deve ser analisado em razão da empresa e não em razão do empregado. Ou seja, o que importa é analisar se os serviços realizados estão ligados às atividades normais da empresa. Não interessa se, na prática, o vínculo empregatício durou dias ou anos. Não é isso que vai determinar a configuração do vínculo empregatício ou não. É absolutamente natural ver relações empregatícias de curta duração. Não há nada de errado nisso. O que não é normal é ver a configuração de um vínculo empregatício de alguém que prestou um serviço absolutamente fora das atividades normais (previsíveis) da empresa (tanto finalísticas quanto de suporte) e ainda ter reconhecido o enquadramento da noção de não eventualidade.

Uma faculdade que contrata um electricista para consertar problemas elétricos eventuais. Um escritório de advocacia que contrata um técnico em informática para corrigir problema eventual na rede da *internet*. Um escritório de contabilidade que contrata um pintor (para serviço eventual). Nenhuma dessas hipóteses enseja a configuração do pressuposto da não eventualidade. Mas isso porque os serviços contratados têm indiscutível natureza eventual. Ou seja, não fazem parte do elenco de tarefas e serviços normais (habituais) do tomador (sejam eles de suporte ou ligados ao objeto principal da empresa).

O mesmo não se pode dizer de uma construtora que contrata pintor, electricista, mestre de obra. Uma empresa de tecnologia informacional que contrata um programador ou técnico de informática. Uma empresa de *marketing* que contrata um designer. Um restaurante que contrata um garçom. Uma faculdade que contrata um professor. Nesses casos, os serviços estão ligados às atividades normais dessas empresas (inclusive ao objeto principal delas). Portanto, nesses

casos, o pressuposto da não eventualidade estaria indubitavelmente preenchido.

Mas, como dito, esse raciocínio não vale apenas para os serviços ligados ao objeto principal das empresas. Ele pode ser feito também em relação àqueles ligados às atividades-meio. Como no caso de um segurança com uma faculdade. Ou de uma faxineira com um hospital. Ou de qualquer outro trabalhador que cumpra serviços relacionados ao cotidiano de uma empresa (às suas atividades normais) sem estar ligado à sua atividade principal (ou objeto principal). Nesses casos também haverá a configuração da não eventualidade. Afinal, esses serviços não podem ser considerados eventuais – eles fazem parte do dia a dia dessas empresas (são suas atividades cotidianas, já normalmente esperadas e planejadas).

A questão é que os serviços ligados às atividades principais de uma empresa são indiscutivelmente planejados, esperados, cotidianos, normais, habituais, não eventuais. Mas os serviços ligados às atividades-meio (de mero suporte) podem ser habituais (não eventuais, normais) ou não. Por exemplo, a faxina parece ser, na maioria das vezes, habitual (não eventual). A jardinagem, nem sempre. A segurança, talvez. O suporte de informática, nem sempre. Tudo depende da análise do caso a caso. O que cada empresa naturalmente tem como atividade normal no seu cotidiano – já esperada, previamente planejada, habitual.

Se os serviços ligados à atividade-fim são naturalmente habituais (não eventuais), sendo que os ligados à atividade-meio nem sempre o são, então é óbvio que as empresa de *marketplace* interessadas no afastamento dos encargos trabalhistas terão mais esse motivo para sustentarem enquadramento distorcido de suas atividades econômicas. Isto é, uma Uber, por exemplo, vai sempre argumentar que é uma empresa de tecnologia e não de transporte – seja pelas questões ligadas ao reconhecimento da subordinação, seja por aquelas ligadas à não eventualidade.

Sobre o assunto, Murilo Carvalho Sampaio Oliveira diz que os serviços dos motoristas de aplicativos podem ser considerados não eventuais em razão da teoria dos fins do empreendimento. Ou seja, quando se leva em consideração a correlação da habitualidade com as necessidades habituais de uma determinada empresa, sem se levar em consideração o tempo de duração de um contrato de trabalho (que pode ser curto ou não). O que importa é fazer a análise tendo em vista os serviços normais da empresa. E, no caso da Uber, se considerado que sua atividade econômica é de transporte (e não de tecnologia), então é óbvio que estará configurada a natureza não eventual da prestação dos serviços pelos motoristas (OLIVEIRA, 2020, p. 167).

Maurício Godinho Delgado explica que a teoria dos fins do empreendimento (ou fins da empresa) é, talvez, a mais prestigiada. Por ela, “eventual será o trabalhador chamado a realizar tarefa não inserida nos fins normais da empresa — tarefas que, por essa mesma razão,

serão esporádicas e de estreita duração.” (DELGADO, 2019, p. 343).

No contexto das terceirizações, outras duas situações voltam a chamar a atenção quando o assunto é não eventualidade. A dos empresários individuais e a dos empregados de empresas prestadoras de serviços terceirizados (quando interpostas – fraudulentas).

O empresário individual pode prestar serviços não eventuais sem o reconhecimento do vínculo empregatício. Basta que esteja afastado o pressuposto da subordinação ou da pessoalidade. Não há nenhum impedimento na legislação quanto a isso. Ao contrário, como dito no subtítulo 2.3, atualmente, o artigo 4º-A da Lei 6.019/74 (BRASIL, 1974) autoriza expressamente a terceirização de serviços ligados à atividade-fim das empresas. Direito que foi ratificado posteriormente pelo Supremo Tribunal Federal, como já esclarecido. E, como demonstrado, as atividades ligadas ao objeto principal das empresas necessariamente são habituais (não eventuais).

Repita-se, a análise do afastamento da personalidade jurídica e conseguinte reconhecimento do vínculo empregatício de empresário individual costuma girar em torno dos pressupostos da subordinação e da pessoalidade. Isso porque, como dito, muitas vezes o empresário individual presta serviços de forma não eventual, porém sem subordinação ou sem pessoalidade. Mas se restarem configurados todos os pressupostos da relação de emprego, o vínculo deverá ser reconhecido, mediante afastamento da personalidade jurídica.

O mesmo raciocínio deve ser feito em relação aos empregados das empresas prestadoras de serviços terceirizados. Podem eles prestar serviços de forma eventual ou não. Se estiverem presentes todos os pressupostos do vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços, deverá ser desconsiderada a formalização do vínculo com a contratada (prestadora de serviços), para se reconhecer a relação empregatícia direta com o contratante (tomador).

Novamente pensando na questão das zonas cinzentas, agora em relação ao pressuposto da não eventualidade, se a teoria a ser adotada for a dos fins do empreendimento, as discussões, em suma, girarão em torno do que deve ser considerado como atividade normal da empresa ou não. Nesse caso, não parece que a linha divisória seja tão espessa – ao contrário, parece tênue. Atividade normal, como dito, é aquela inserida no contexto do cotidiano da empresa – aquela planejada, esperada, não eventual. Mesmo assim é preciso admitir que as situações limítrofes sempre existirão. E os motivos, mais uma vez, serão todos aqueles elencados no subtítulo 2.3 – os conflitos de interesses; os problemas de comunicação; a complexidade dos fatos da vida; as vicissitudes do mundo e dos interesses sociais; e a própria imprescindibilidade de se ter uma zona cinzenta maleável, que possa ser flexionada para se adaptar às necessidades (e à realidade) de cada tempo.

## 6 TERCEIRIZAÇÃO E “PEJOTIZAÇÃO”

### 6.1 A fronteira entre a fraude e a legalidade

Como visto no título anterior, existem, pelo menos, três zonas cinzentas entre o vínculo trabalhista de natureza civil e o de natureza empregatícia, relativas aos pressupostos de subordinação, pessoalidade e não eventualidade. Uma vez preenchidos todos os elementos fáticos-jurídicos da relação de emprego (pessoa física, pessoalidade, onerosidade, subordinação e não eventualidade), o respectivo regime jurídico se imporá sobre os demais.

Vale lembrar que, em razão do princípio da primazia da realidade dos fatos sobre a forma, a mera formalização da personalidade jurídica é incapaz de afastar o vínculo empregatício, caso presentes os mencionados pressupostos da relação de emprego. Nessa situação, faz-se a desconsideração da personalidade jurídica e o reconhecimento do vínculo empregatício diretamente com o tomador, com esteio no artigo 9º da CLT<sup>95</sup>.

O problema é que, atualmente, o grau de elasticidade das zonas cinzentas é bastante elevado, como visto anteriormente. E isso permite um amplo espaço de discussão para as empresas que defendem o afastamento do vínculo empregatício dos seus prestadores de serviços. Também foi dito e esclarecido que o avanço da tecnologia, as crises econômicas e a consequente tendência de flexibilização dos direitos sociais foram causas importantes para esse mencionado aumento da espessura das zonas grises.

Como demonstrado no subtítulo 4.3, existem várias estratégias para as empresas que querem lançar dúvidas sobre o regime jurídico da relação de trabalho que possuem com seus prestadores de serviços. A tecnologia, por exemplo, é utilizada para disfarçar as formas de controle do trabalho (subordinação). As distorções argumentativas sobre o objeto social da empresa (sua atividade principal) servem para tentar dificultar a identificação da subordinação e da não eventualidade (tendo em vista a adoção majoritária da teoria dos fins do empreendimento ou fins da empresa). E a exigência da personalidade jurídica como condição da contratação dos serviços serve para lançar dúvidas sobre a subordinação e a pessoalidade.

Muitas empresas condicionam a contratação de prestadores de serviços à pré-existência de uma personalidade jurídica devidamente constituída, com a intenção de tentar burlar as normas trabalhistas, previdenciárias e fiscais e, conseqüentemente, reduzir seus encargos. Ainda que a personalidade jurídica possa, eventualmente, ser afastada, reconhecendo-se o

---

<sup>95</sup> “Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.” (CLT, 1943).

vínculo empregatício, essas empresas sabem que também existe uma chance de isso não acontecer. E pode até ser que o próprio regime jurídico seja, desde o início, duvidoso por natureza (posicionado na zona nebulosa). Ou seja, a empresa pode estar deliberadamente tentando fraudar ou, simplesmente, empurrar as situações duvidosas para mais próximo possível da configuração do vínculo de autônomo.

Algumas situações já estão inseridas, desde o início, nas chamadas zonas grises, por toda a complexidade fática que envolvem. Outras, em princípio, não estão. Mas as empresas, intencionalmente, dão a elas (sob o ponto de vista fático) contornos de uma relação autônoma, na tentativa de empurrá-las para a zona cinzenta (ainda que também possuam contornos ou indícios que ajudam na caracterização da subordinação).

Muitas empresas argumentam que a personalidade jurídica já é, por si só, um indício de afastamento da subordinação. Dizem que seu sócio é o responsável pela sua própria administração, contabilidade, organização, estruturação, labor. É claro que a realidade fática pode afastar a configuração da autonomia. Mas também é evidente que muitos podem ser seduzidos pela ideia de presunção (ou de indício) da presença dessas características (de autonomia) em relação aos empresários. Não é comum ver essa presunção sendo feita em relação às pessoas físicas prestadoras de serviços. Somado a isso, ainda existem os meios tecnológicos digitais (mencionados no subtítulo 4.3), que podem ser utilizados pelas empresas para disfarçarem o controle das atividades de seus prestadores de serviços. Quanto mais indícios de autonomia as empresas puderem dar aos seus prestadores de serviços, maiores as chances de empurrar suas relações jurídicas de trabalho para a zona cinzenta e, quiçá, para o compartimento dela (zona grise) que mais se aproxima da configuração do vínculo de natureza civil.

Por outro lado, a personalidade jurídica também pode ser utilizada para tentar distanciar o pressuposto da pessoalidade. Quando contrata uma pessoa jurídica, a empresa tenta aparentar total desapego da pessoa do trabalhador (o caráter *intuitu personae* da contratação). Tenta mostrar que se importa apenas com a prestação do serviço (ou com o resultado), independentemente de quem o realize efetivamente. Em contrapartida, quando contrata uma pessoa física diretamente, maior dificuldade tem nessa demonstração de indiferença (desprendimento) quanto à figura do prestador de serviços.

Maurício Godinho Delgado explica que o termo “pejotização” é um neologismo criado, em referência à sigla P.J. – de pessoa jurídica, para retratar, no Direito do Trabalho, as situações de fraude à legislação trabalhista. Ou seja, o termo “pejotização” é utilizado para descrever as hipóteses de tentativa de afastamento ardiloso (simulatório) do reconhecimento do vínculo de emprego (DELGADO, 2019, p. 437).

Nessa mesma linha de ideias, Lorena Vasconcelos Porto e Paulo Joarês Vieira afirmam que a “pejotização” “consiste na contratação de trabalhador subordinado como sócio ou titular de pessoa jurídica, visando a mascarar vínculo empregatício por meio da formalização contratual autônoma, em fraude à relação de emprego.” (PORTO; VIEIRA, 2019, p. 53-54).

Como aludido no subtítulo 2.3, o texto atual do artigo 4º-A da Lei 6.019/74 (inserido pela Lei 13.467/2017 – Reforma Trabalhista) autoriza a terceirização de qualquer atividade (inclusive da atividade-fim) para “pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.” (BRASIL, 1974). O §2º do referido artigo estabelece que “Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante.” (BRASIL, 1974).

Também é importante reiterar que essa autorização legal da terceirização de atividades (inclusive fim) ocorreu somente em 2017 (com a Reforma Trabalhista). Entretanto, no ano de 2018, o Supremo Tribunal Federal (STF) julgou a arguição de descumprimento de preceito fundamental (ADPF) nº. 324 (BRASIL, 2018a) e o recurso extraordinário representativo de controvérsia com repercussão geral nº. 958252 (BRASIL, 2018b), decidindo pela inconstitucionalidade da Súmula nº. 331 do TST quanto “à proibição da terceirização de atividades-fim” e fixando a tese de licitude da “terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas[...]”. O entendimento foi no sentido de dizer que não havia legislação impedindo a terceirização – e que aquilo que não é proibido é permitido. Portanto, de acordo com o STF, mesmo antes de 2017, já era autorizada a terceirização, independentemente da existência ou não de normas sobre o tema.

Se a terceirização da atividade-fim já era autorizada mesmo antes de 2017 (na esteira do entendimento do STF), então poderia se dizer (ou teriam aqueles que defenderiam) que, na falta de normatização sobre o assunto, também não existia qualquer tipo de requisito (ou limite, ou condição) para essa prática – nem mesmo quanto aos tipos ou frações de atividades (ou tarefas) que estivessem sendo repassadas para os prestadores de serviços.

Entretanto, é possível dizer que essa regulamentação do assunto não existia até 2017, mas passou a existir a partir do momento em que a Lei 13.429/2017 inseriu o artigo 4º-A na Lei 6.019/74. Ou seja, também é possível dizer (ou, pelo menos, teria quem alegaria) que antes não havia qualquer limite (ou requisito, ou condição) para essa prática (da terceirização), o que, no entanto, mudou em razão das alterações da Lei 6.019/74, introduzidas pela Lei 13.429/2017, posteriormente modificadas pela Lei 13.467/2017.

Lorena Vasconcelos Porto e Paulo Joarês Vieira, por exemplo, aduzem que o texto atual da Lei 6.019/74 exige, como condição da terceirização, a transferência de atividade da tomadora para a contratada (prestadora). E isso porque o seu artigo 4º-A preceitua que a empresa contratada para a execução de atividade da contratante (tomadora) deve possuir capacidade econômica compatível com a sua execução (PORTO; VIEIRA, 2019, p. 54-55). Essa exigência de capacidade econômica faria presumir a imposição da transferência da integralidade de alguma atividade (com todas as suas nuances) da empresa tomadora (contratante). Isto é, que não se admitiria a transferência de tarefas pontuais, tampouco de tarefas indeterminadas (cuja especificação pudesse ocorrer ao longo do contrato de terceirização).

Seguindo essa linha de raciocínio, Lorena Vasconcelos Porto e Paulo Joarês Vieira chamam a atenção para o fato de o §1º do art. 5º-A da Lei 6.019/74 vedar “a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços.” (PORTO; VIEIRA, 2019, p. 55). Esse contrato de prestação de serviços, nos termos do art. 5º-B, deve conter a qualificação das partes, especificação do serviço a ser prestado, prazo para sua realização (quando for o caso) e o valor (BRASIL, 1974).

Nesta ordem de ideias, seria possível afirmar (ou teriam aqueles que argumentariam) que hoje, em razão do texto atual da Lei 6.019/74, somente poderiam ser contratadas empresas cuja personalidade jurídica estivesse previamente constituída. Além disso, somente seria permitida (a terceirização) se houvesse a transferência da integralidade de uma atividade (com todas as suas especificidades) da empresa – vedados os serviços pontuais ou os serviços indeterminados. Ou seja, pode até ser que antes não houvesse nenhuma limitação (condicionamento) para a terceirização, mas que hoje há. Pelo menos é o que muitos poderiam alegar.

Ocorre que o atual texto do artigo 442-B da CLT, inserido pela Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), fala em autorização da contratação (terceirização) do trabalhador autônomo e conseqüente afastamento do vínculo empregatício (BRASIL, 1943). Apesar disso, não parece apropriado falar em apartamento da relação de emprego, porque este regime jurídico prevalece sobre os demais. Destarte, pode até ser declarada a inconstitucionalidade desse texto legal. Entretanto, caso não seja, haverá aqueles que defenderão a terceirização irrestrita, ilimitada e incondicionada – não importando a roupagem jurídica do prestador de serviços (se pessoa física, autônomo, ou pessoa jurídica), nem o percentual de tarefas ligadas à determinada atividade do tomador (se sua totalidade ou apenas parte dela). Em síntese, é possível que algumas pessoas, repita-se, digam que, a despeito do atual texto da Lei 6.019/74, o artigo 442-B da CLT não prevê qualquer limitação para a terceirização. E que, ao mesmo tempo, o STF

decidiu pela legalidade irrestrita dessa prática (da terceirização), mesmo antes das mudanças ocorridas no ano de 2017.

Ocorre que o STF tratou apenas da legalidade da terceirização da atividade-fim. Não houve análise do conceito de “atividade” sob outros aspectos. Em nenhum momento foi dito que “atividade” deve ser entendida na sua totalidade (e não na transferência de tarefas pontuais). O único consenso parece ser em relação à exigência de prévia definição dessas “atividades”. Afinal, se o tomador pudesse obter um contrato com cláusulas abertas (“em branco”) quanto às atividades a serem realizadas pelo contratado (prestador), seria praticamente indiscutível a presença da subordinação e a consequente configuração do vínculo empregatício. A todo momento o tomador poderia determinar a atividade que ele quisesse exigir do prestador (ao seu alvedrio). Mas, repita-se, nada foi dito sobre a extensão do conceito de “atividade” – se a sua totalidade ou apenas parte de tudo que ela envolve.

Em resumo, pode-se dizer que, da forma como se encontra normatizada a questão, haverá quem defenda a limitação da terceirização quanto à extensão da “atividade a ser transferida”, tendo em vista o texto da Lei 6.019/74. E também haverá aquele que argumente em prol da ampla liberdade da terceirização (supostamente irrestrita, ilimitada e incondicionada) no tocante à definição de “atividade” ou tarefas, baseado no artigo 442-B da CLT. Além disso, haverá aqueles que sustentarão a exigência da prévia existência da personalidade jurídica, alicerçados na Lei 6.019/74 e na inconstitucionalidade do art. 442-B da CLT, e outros a prescindibilidade (da prévia existência da personalidade jurídica), estribados na constitucionalidade do artigo 442-B da CLT.

Esse cenário de alteração (debate, disputa) só favorece ainda mais o alargamento da zona cinzenta entre a configuração do vínculo empregatício e do vínculo trabalhista de natureza civil (contrato de autônomo). Essas celeumas favorecem o afloramento da imaginação daqueles interessados na redução dos custos de uma mão de obra empregada. Se existe, por exemplo, a possibilidade de contratar um empresário individual para a realização de atividade exercida por um empregado, haverá empresas que não hesitarão nessa substituição de trabalhadores. Se a Lei exige (artigos 5º-C e 5º-D da Lei 6.019/74<sup>96</sup>) uma carência de 18 meses entre a dispensa do empregado e sua contratação como empresário individual ou como empregado da empresa

---

<sup>96</sup> É o que prescrevem os artigos 5º-C e 5º-D da Lei 6.019/74. Vejam-se: “Art. 5º-C. Não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4º-A desta Lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados. Art. 5º-D. O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado.” (BRASIL, 1974).

prestadora de serviços (terceirizada), haverá quem espere esse prazo para o seu recrutamento. Se a Lei diz (artigo 5º-C da Lei 6.019/74) que, em relação ao aposentado, não se exige essa carência, haverá empresas que darão preferência para eles nessas contratações.

No Brasil, tem proliferado decisões judiciais favoráveis à terceirização de empresários individuais ligados à atividade-fim do tomador de serviços, em casos cuja discussão principal é o reconhecimento do vínculo empregatício. Exemplo disso é a decisão proferida no processo nº. 0011820-14.2017.5.03.0098 da Quinta Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região:

PEJOTIZAÇÃO - NÃO CONFIGURAÇÃO - INEXISTÊNCIA DE PESSOALIDADE. [...] Insurge-se o reclamante contra a r. sentença, ao argumento de que foram preenchidos todos os critérios legalmente previstos para a configuração do vínculo de emprego, nos termos do artigo 3º da norma consolidada. Sustenta que não restam dúvidas quanto à ocorrência do fenômeno da pejotização, tendo em vista que foi obrigado a constituir personalidade jurídica para continuar a prestar os serviços em favor da 1ª ré. Pontua que laborou exclusivamente para a 1ª reclamada, de forma não eventual e com onerosidade, bem como que não detinha liberdade de iniciativa, não podendo gerir a sua atividade e não assumindo os riscos dela advindos. Adverte que, durante toda a relação pactuada entre as partes, sempre foi o responsável por tratar de todos os assuntos referentes à base por ele gerenciada, conforme revelam os e-mails anexos, concluindo-se pela presença da pessoalidade. Prossegue afirmando que estava sujeito às ordens e imposições da 1ª ré, evidenciando-se a subordinação. Ao final, aduz tratar-se de caso de terceirização ilícita e cita trechos de gravações nos quais entende ficar claro o ilícito praticado pela 1ª reclamada. [...] a nova tese adotada pelo STF coloca um ponto final na discussão a respeito da licitude da terceirização de atividades-fim da empresa tomadora dos serviços, devendo ser reconhecida a validade da situação jurídica em análise neste processo, sendo, portanto, lícita a terceirização promovida pelas empresas que figuram no polo passivo da ação. Restam afastados, portanto, quaisquer argumentos relativos à ilicitude da terceirização (BRASIL, 2019a).

Outro exemplo é a decisão prolatada no processo nº. 0010722-82.2017.5.03.0004, da Nona Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região:

VÍNCULO DE EMPREGO. AUSÊNCIA DE REQUISITOS. A BOA-FÉ COMO ELEMENTO ESSENCIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. [...] Narra a autora na inicial que em 05/07/2011 foi admitida pela ré para exercer a função de jornalista, e que, embora tenha sido dispensada em 11/05/2013, continuou a prestar os mesmos serviços em benefício da ré, sem solução de continuidade, subordinada às mesmas pessoas e em jornada equivalente, porém de forma remota e sem a CTPS assinada, o que se deu até o dia 15/12/2016. Sustenta que "a reclamada simulou a existência de uma relação autônoma, determinando que a autora constituísse pessoa jurídica, pagando-a por meio da emissão de notas fiscais mensais, executando suas tarefas remotamente e de casa, razão pela qual nenhum direito decorrente da real relação de emprego foi concedido ou pago à autora pela reclamada, após 12/05/2013." (ID 8975d22 - Pág. 1) Pugna pelo reconhecimento da unicidade dos contratos e a relação de emprego no período único e contínuo de 05/07/2011 a 30/01/2017. [...] extrai-se do depoimento da testemunha ouvida a seu rogo que a maioria dos colaboradores da empresa eram terceirizados, o que mais uma vez infirma a pretensão por não se vislumbrar qualquer ilicitude em relação a este procedimento. Frise-se, ainda, que recentemente entrou em vigor a Lei 13.429/2017 que passou a autorizar

a terceirização também nas chamadas "atividade-fim". Ou seja, a nova Lei passou a liberar a terceirização para todas as atividades das empresas. [...] Também o Supremo Tribunal Federal, julgando a ADPF 324 e o RE 958252, com repercussão geral reconhecida, decidiu que é lícita a terceirização em todas as etapas do processo produtivo, independentemente de ser relativa à atividade meio ou fim da empresa contratante (BRASIL, 2019b).

Nesse mesmo sentido, também é a decisão prolatada no processo nº. 0000008-15.2014.5.05.0133, da Quinta Turma do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. TERCEIRIZAÇÃO EM ATIVIDADE-FIM DA TOMADORA. LICITUDE. VÍNCULO DIRETO. IMPOSSIBILIDADE. APLICAÇÃO DE DIREITOS DA CATEGORIA DO TOMADOR. INVIABILIDADE. [...] “O acórdão recorrido solucionou a controvérsia nos seguintes termos: [...] Em exame reclamação na qual pretendeu o reclamante o reconhecimento de vínculo de emprego direto com o tomador dos serviços - FORO MOTOR COMPANY BRASIL LTDA., apontando a existência de sucessivos contratos de trabalho celebrados com empresas interpostas desde fevereiro de 2000. [...] Continuou o relato, mencionando a obrigação de constituir pessoa jurídica em seu nome para emissão de notas fiscais, ressaltando que sua atividade ‘era altamente especializada, sob o ponto de vista técnico, mas essencial, numa perspectiva dinâmica do sistema produtivo da 18 ré’ - fi. 18, alegando ilícita a terceirização por envolver atividade fim do tomador dos serviços - item 4.39 da inicial, fi. 22. Contestando a primeira reclamada, sem negar a prestação de serviços do reclamante em seu favor, apontou a licitude da terceirização, já que ‘o autor era prestador de um serviço absolutamente específico’ - fi. 216”. [...] Com razão. A partir do julgamento do RE nº 958.252 e da ADPF nº 354 pelo Supremo Tribunal Federal, a matéria em discussão nestes autos (ilicitude da terceirização de atividade-fim) pacificou-se e encontra o seu norte nos termos da decisão vinculante daquela Corte Suprema, que, ao julgar o mérito da controvérsia atinente ao Tema 725 da repercussão geral, definiu a tese jurídica segundo a qual “é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante (BRASIL, 2019c).

Várias outras decisões podem ser citadas, como, por exemplo, a proferida no processo nº. 0000723-05.2014.5.03.0136, da Quinta Turma do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho (BRASIL, 2019d).

Para Lorena Vasconcelos Porto e Paulo Joarês Vieira, sócios ou titulares das empresas prestadoras de serviços terceirizados somente podem exercer diretamente as atividades dos tomadores no contexto do exercício de típica atividade empresarial, “observadas as balizas que decorrem de seu conceito e características, que claramente diferem da relação de emprego mascarada em uma ‘pejotização’.” (PORTO; VIEIRA, 2019, p. 56). Como fundamento, eles citam o artigo 966 do Código Civil, que considera empresário apenas aquele que “exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços.” (BRASIL, 2002).

Pelo texto legal do artigo 966 do Código Civil, denotam-se, ao menos, cinco elementos

claros, como condição para a caracterização do empresário, a saber:

- a) profissional: exercício de atividade de forma profissional (habitual, cotidiana) – que serve como fonte de renda permanente;
- b) atividade<sup>97</sup>: com todos os detalhes e especificidades a ela inerentes (todo um conjunto de tarefas ordenadas para uma finalidade determinada) – o que diverge diametralmente de tarefas pontuais ou indeterminadas.
- c) econômica: de natureza lucrativa – e não altruísta, benevolente, caridosa;
- d) organizada: de forma estruturada, programada, pré-definida;
- e) produção ou circulação de bens ou de serviços.

Na falta de um desses elementos fático-jurídicos, afastada estará a configuração do empresário e todos os seus respectivos efeitos legais. Nesse contexto, pode-se dizer, por exemplo, que não é possível registrar uma empresa sem a prévia definição e cadastro de sua atividade econômica. Portanto, uma forma eficaz de identificar fraude mediante pejotização é comparar a atividade econômica da empresa (seu objeto social) registrada em seus atos constitutivos e também na Junta Comercial (quando da classificação no CNAE) e os serviços efetivamente cumpridos (realizados na prática, na realidade dos fatos). Havendo desacordo, configurada estará a fraude. Por conseguinte, será desconsiderada a personalidade jurídica, para fins de aplicação dos efeitos jurídicos da relação de emprego.

Lorena Vasconcelos Porto e Paulo Joarês Vieira também chamam a atenção para o fato de o artigo 2º da CLT ligar o conceito de empresa (individual ou coletiva) à ideia de assunção dos riscos da atividade econômica e à de direção da prestação pessoal de serviços (PORTO; VIEIRA, 2019, p. 56). Por esse ângulo, tem-se que uma tomadora (contratante) não poderia assumir os riscos da atividade do prestador (contratado), simplesmente absorvendo-o em sua estrutura organizacional, sem que ele tenha qualquer preocupação com organização própria, capacidade econômica e assunção de despesas. Também não poderia a tomadora (contratada) imiscuir-se na forma como os serviços são prestados, tolhendo a liberdade do prestador na condução de sua atividade. Tudo isso também indicaria fraude<sup>98</sup>.

Lorena Vasconcelos Porto e Paulo Joarês Vieira também apontam algumas outras características indiciárias da prática fraudulenta da “pejotização”, conforme linhas que seguem:

---

<sup>97</sup> A junta comercial é responsável pelo enquadramento da atividade econômica de uma empresa no CNAE (classificação nacional de atividades econômicas).

<sup>98</sup> Lorena Vasconcelos Porto e Paulo Joarês Vieira afirmam que “Esse tipo de irregularidade é comum e, em muitos casos, visa à obtenção de benefícios tributários, pois a empresa criada para assumir a execução de determinada etapa do processo de produção, enquadrada como micro ou pequena empresa, é beneficiária de regime de tributação diferenciado, conforme a legislação que rege tais modalidades.” (PORTO; VIEIRA, 2019, p. 56).

São características muito comuns da prática de “pejotização”, indiciárias da presença de fraude contratual: a) todo o equipamento e instrumentos, inclusive sistemas e bancos de dados, utilizados pelos profissionais pertencem à contratante; b) a receita obtida com a atividade econômica cabe à contratante; c) os custos da atividade igualmente são suportados pela contratante; d) os profissionais contratados como pessoa jurídica fornecem apenas mão de obra, recebendo remuneração fixa mensal, por horas trabalhadas. (PORTO; VIEIRA, 2019, p. 57)

Eles também citam o artigo 167 do Código Civil, que declara nulo o negócio jurídico simulado. Além do inciso II do seu parágrafo 1º, que reconhece a simulação nos negócios jurídicos que contiverem declaração, confissão, condição ou cláusula não verdadeira. E deduzem que a “pejotização” voltada para a fraude trabalhista representa “um negócio jurídico simulado, pois contém declarações e cláusulas que não correspondem à realidade.” (PORTO; VIEIRA, 2019, p. 58).

Examinando a questão do enquadramento do conceito de empresário nas chamadas zonas cinzentas, é interessante notar que a mesma lógica que se aplica à análise dos pressupostos da relação de emprego também se aplica à dos empresários. Em outras palavras, também é possível identificar as zonas turvas localizadas entre os pressupostos da relação de emprego e os do empresário, partindo do exame dos elementos fático-jurídicos deste (empresário). Em outras palavras, é possível investigar as zonas turvas a partir da análise dos pressupostos de emprego, mas também é em relação aos de empresário – notadamente os seguintes: profissional, atividade e organizada<sup>99</sup>.

Afinal, qual é o limite exato entre o que pode ser reputado como profissional e o que não pode ser? Qual a divisa entre o que pode ser considerado atividade e o que não pode ser? E qual a fronteira entre o que pode ser apontado como organizado e o que não pode ser?

Sílvio de Salvo Venosa afirma que a profissionalidade decorre da não ocasionalidade (habitualidade) no exercício da empresa. E que organização representa o aparato produtivo que coordena os meios de produção “por meio da reunião de quatro fatores de produção: capital, mão de obra, tecnologia e insumos” (VENOSA, 2020, p. 21).

Sobre o conceito de atividade, basta recorrer às análises que são feitas no âmbito de estudo do Direito do Consumidor. Para definir o conceito de fornecedor, o artigo 3º da Lei 8.078/90<sup>100</sup> (Código de Defesa do Consumidor) utiliza a palavra “atividade” como única

<sup>99</sup> Pressupostos esses contidos no artigo 966 do Código Civil. Valendo lembrar que, uma vez preenchidos, a configuração da qualidade de empresário necessariamente prevalecerá, independentemente, até mesmo, da existência ou não de uma prévia decisão judicial (que, caso houvesse, seria apenas declaratória, e não constitutiva).

<sup>100</sup> Art. 3º Fornecedor é toda pessoa física ou jurídica, pública ou privada, nacional ou estrangeira, bem como os entes despersonalizados, que desenvolvem atividade de produção, montagem, criação, construção,

diferenciadora (discriminadora) das demais situações jurídicas.

Segundo Paulo Roberto Roque Antônio Khouri, as atividades<sup>101</sup> descritas no texto do artigo 3º da Lei 8.078/90 são apenas exemplificativas. Para ele, a Lei, “na realidade, quis enquadrar como fornecedor todo aquele que ‘desenvolva atividades’ econômicas no mercado.” E atividade econômica pressupõe intuito lucrativo, habitualidade e remuneração. Nas suas palavras, “O que vai importar para o conceito de fornecedor é que ele esteja oferecendo bens e serviços, com habitualidade e profissionalidade, ao mercado.” (KHOURI, 2021, p. 63).

Nessa mesma direção são as palavras de Humberto Theodoro Júnior, ao dizer que fornecedor é aquele que desenvolve atividade remunerada, habitual e profissional (THEODORO JÚNIOR, 2021, p. 15).

Do mesmo modo, Flávio Tartuce e Daniel Amorim Assumpção Neves afirmam que os termos do artigo 3º da Lei 8.078/90, utilizados para definição do conceito de fornecedor, são ampliativos. Para eles, “o que interessa mesmo na caracterização do fornecedor ou prestador é o fato de ele desenvolver uma atividade, que vem a ser a soma de atos coordenados para uma finalidade específica.” (TARTUCE; NEVES, 2014, p. 71). Eles aproveitam para citar as palavras de Antônio Junqueira de Azevedo sobre a definição de “atividade”, reproduzidas a seguir:

“Atividade”, noção pouco trabalhada pela doutrina, não é ato, e sim conjunto de atos. [...] Para que haja atividade, há necessidade: (i) de uma pluralidade de atos; (ii) de uma finalidade comum que dirige e coordena os atos; (iii) de uma dimensão temporal, já que a atividade necessariamente se prolonga no tempo. A atividade, ao contrário do ato, não possui destinatário específico, mas se dirige *ad incertam personam* (ao mercado ou à coletividade, por exemplo), e sua apreciação é autônoma em relação aos atos que a compõem (AZEVEDO *apud* TARTUCE; NEVES, 2014, p. 71).

O fato, reitera-se, é que esses elementos fáticos-jurídicos (definidores do conceito de empresário) também comportam zonas grises. Isto é, o enquadramento desses pressupostos do empresário demanda análise esmiuçada (detalhada, acurada, minudenciada) dos fatos reais que envolvem cada caso prático.

É possível que a situação específica de uma determinada realidade comporte inúmeros fatores, tanto favoráveis ao enquadramento de cada um desses pressupostos quanto, também (concomitantemente), desfavoráveis (a cada um deles). Afinal, quantas características envolvem a ideia de profissionalidade, de atividade e de organização? A complexidade dos

---

transformação, importação, exportação, distribuição ou comercialização de produtos ou prestação de serviços (BRASIL, 1973).

<sup>101</sup> Produção, montagem, criação, construção, transformação, importação, exportação, distribuição ou comercialização de produtos ou prestação de serviços (BRASIL, 1973).

fatos da vida não permite elencar todas elas (as características de cada um desses pressupostos), relacionando-as em incontáveis combinações hipotéticas, em normas fechadas sobre a definição de cada uma. Em verdade, esses pressupostos são abertos a interpretações, permitindo o enquadramento ou não de incontáveis hipóteses práticas. Essa é uma das razões de existirem essas chamadas zonas cinzentas e um dos motivos de as ciências jurídicas serem inexatas.

O que se pode fazer para mitigar essa alargada espessura e maleabilidade das zonas cinzentas é, mais uma vez, combinar as teorias sobre o conceito de subordinação (delimitando-o apenas pela ideia de dependência ou controle em sentido amplo) – expandindo seu campo e, conseqüentemente, reduzindo a área (superfície) dos enquadramentos jurídicos diversos da relação de emprego (inclusive reduzindo, também, a espessura da própria zona grise). E isso é possível porque, como dito e reiterado, o regime jurídico de emprego deve preponderar sobre o de natureza civil dos terceirizados, em razão da prevalência dos princípios da proteção (do trabalhador – que é hipossuficiente) e da dignidade da pessoa humana.

## **6.2 Evolução da terceirização e da “pejotização” no Brasil**

Ronaldo Lima dos Santos explica que as primeiras formas de manifestação de fraude nas relações trabalhistas se apoiaram nas figuras contratuais clássicas do Direito Civil ou Comercial. Contratos clássicos – como os de arrendamento, compra e venda, sociedade, mandato, parceria, locações de serviços, representação comercial autônoma – tinham algum grau de semelhança com o contrato de trabalho, sobretudo por também envolverem compromisso de atividade. Segundo ele, determinados empregadores buscam afastar a configuração do vínculo de emprego para evitarem custos com os direitos sociais (SANTOS, 2010, p. 93).

Ele também explica que a prática ilegal da “pejotização” tem sido utilizada com maior frequência em determinados setores da economia, como nas áreas hospitalares, da informática, da indústria de entretenimento (cinemas, teatros, eventos) e da comunicação. Por exemplo, nas diversas empresas de comunicação (escrita, radiofônicas, televisivas e veículos de comunicação virtual), “tornou-se a tônica a contratação de jornalistas, apresentadores de TV, artistas etc. por meio de empresas individuais abertas somente para a prestação dos respectivos serviços”, desenvolvidos com a presença de todos os pressupostos da relação de emprego (SANTOS, 2010, p. 93).

Para ele, o artigo 129 da Lei 11.196/2005<sup>102</sup>, por exemplo, foi criado para conceder ares de legalidade à prática da “pejotização”, tendo sido editado por *lobby* de entidades interessadas. Neste sentido, entendia que, a despeito da edição desse dispositivo, deveria continuar prevalecendo as normas da relação de emprego, em virtude do princípio da proteção. Além disso, o mencionado dispositivo deveria ser “interpretado sistematicamente com as demais normas do ordenamento jurídico brasileiro, não possuindo o condão de afastar o reconhecimento do vínculo de emprego entre o trabalhador.” E também entendia que o preceito legal era flagrantemente inconstitucional, por violação ao princípio da igualdade insculpido no artigo 5º, I, e 7º, incisos XXX e XXXII, da Constituição Federal de 1988, “sendo que este último dispositivo constitucional é peremptório ao prescrever a ‘proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos, [...]’” – uma vez que o regime jurídico de emprego deve prevalecer sobre os demais. (SANTOS, 2010, p. 99).

Depois que ele escreveu isso, mais especificamente no dia 11 de outubro de 2019, a Confederação Nacional da Comunicação Social (CNCOM) ajuizou a ação declaratória de constitucionalidade (ADC) nº 66, a respeito desse mencionado artigo 129 da Lei 11.196/2005. No relatório da sua decisão, a Ministra Carmen Lúcia, relatora do processo no Supremo Tribunal Federal (STF), esclareceu, em suma, que a autora da ação afirmou que havia controvérsia sobre a aplicação da referida norma no âmbito da Justiça do Trabalho, da Justiça Federal e do Conselho Administrativo de Recursos Fiscais (CARF); que os juízes estavam deixando de aplicar a norma às pessoas jurídicas prestadoras de serviços intelectuais para aplicar o estatuto fiscal e previdenciário das pessoas físicas (ou seja, aplicável às relações de emprego); que a Constituição Federal criou um status de liberdade para que cada indivíduo, sozinho ou associadamente, organize seus negócios como melhor lhes aprouver; que o empreendedorismo é livre; que essa liberdade fica esvaziada se a vontade puder ser superada pela vontade do juiz; que a desconsideração da personalidade jurídica depende de comprovação da utilização de meios ilícitos, associados a fraude ou simulação na constituição da pessoa jurídica – não se podendo presumir a ilicitude; que o Poder Judiciário e a Administração Pública, “por intermédio de seus agentes fiscais, se abstenham de desqualificar as relações jurídicas estabelecidas com base no regime autorizado pelo art. 129 da Lei nº 11.196/2005”; (BRASIL, 2021).

---

<sup>102</sup> “Art. 129. Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão-somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil.” (BRASIL, 2005).

Segundo a ministra Carmen Lúcia, a Presidente da República argumenta não haver controvérsia judicial ou administrativa, já que o afastamento da aplicação do mencionado dispositivo dependeria da análise, no caso concreto, de fraude na constituição da pessoa jurídica; que “o CARF tem entendido que o art. 129 da Lei nº 11.196/2005 é aplicável quando não caracterizada a relação de emprego entre as partes”; e que a verdadeira intenção da autora da ação é impor o regime jurídico das pessoas jurídicas sobre o regime jurídico de emprego, de modo que “o art. 129 seja entendido como uma norma proibitiva ao Estado de apurar a real relação jurídica estabelecida entre as partes.” (BRASIL, 2021).

Segundo disse ainda, o Presidente do Congresso Nacional também sustenta ausência de comprovação do requisito da controvérsia jurídica sobre a constitucionalidade da norma, já que o aludido dispositivo não dá garantia absoluta de enquadramento em regime jurídico de natureza civil (e não de emprego), pois não restringe a aplicação do artigo 50 do Código Civil sobre desconsideração da personalidade jurídica (caracterizado pelo desvio de finalidade ou confusão patrimonial); que a norma não foi criada para “permitir ou legitimar qualquer tipo de ação contra a legislação fiscal ou trabalhista”; que se trata de norma interpretativa dirigida principalmente para os agentes fiscais, orientando suas atividades fiscalizatórias; que a norma não foi criada como espécie de convite à fraude (BRASIL, 2021, p. 4-5).

Por fim, a ministra entendeu que havia, sim, controvérsia sobre a constitucionalidade do artigo 129 da Lei nº 11.196/2005 – inclusive citando decisões da Justiça do Trabalho que afastavam a aplicação do dispositivo, com base em fundamentos constitucionais; que a Administração Pública e o Poder Judiciário, a pretexto de coibir fraudes e simulação em favor da primazia da realidade, estavam impondo regramento previdenciário e fiscal mais gravoso, bem como reconhecendo a formação de vínculo empregatício; que a segurança jurídica estaria comprometida em razão de um receio sobre a eficácia das escolhas empresariais – afetando-se o livre exercício da atividade empresarial e o pleno desenvolvimento econômico; que a valorização do trabalho humano conjuga-se com a livre iniciativa, para fundamentar a ordem econômica e permitir o alcance dos objetivos fundamentais contidos no artigo 3º da Constituição federal de 1988 (CF/88); que, apesar de a norma apenas se referir expressamente a efeitos fiscais e previdenciários, não pode ser negada a validade de suas repercussões secundárias; que a contratação de pessoa jurídica (no caso do artigo 129 da Lei nº 11.196/2005) “não se sujeite à avaliação de legalidade e regularidade pela Administração ou pelo Poder Judiciário quando acionado, por inexistirem no ordenamento constitucional garantias ou direitos absolutos.” (BRASIL, 2021). Veja-se o registro dos votos constante da ata de julgamento:

Decisão: O Tribunal, por maioria, julgou procedente o pedido formulado na ação para declarar a constitucionalidade do art. 129 da Lei n 11.196/2005, nos termos do voto da Relatora, vencidos os Ministros Marco Aurélio e Rosa Weber. Não votou o Ministro Nunes Marques por suceder o Ministro Celso de Mello, que já havia proferido voto em assentada anterior. Afirmou suspeição o Ministro Roberto Barroso. Plenário, Sessão Virtual de 11.12.2020 a 18.12.2020.

Composição: Ministros Luiz Fux (Presidente), Marco Aurélio, Gilmar Mendes, Ricardo Lewandowski, Cármen Lúcia, Dias Toffoli, Rosa Weber, Roberto Barroso, Edson Fachin, Alexandre de Moraes e Nunes Marques0.

Essa é apenas uma das várias decisões do STF que demonstram claramente um posicionamento liberal – favorável à terceirização (pelo menos na atualidade), inclusive de empresários individuais. É o que também se pode ver da decisão da ADPF 324/2018 acerca da terceirização da atividade-fim. A ementa e a síntese da decisão assentam não haver na Constituição qualquer imposição de modelo de produção específico, tampouco vedação à terceirização; a terceirização (tanto da atividade-fim quanto da atividade-meio) tem amparo nos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência; a terceirização não leva à precarização do trabalho, ou violação da dignidade do trabalhador, ou desrespeito dos direitos previdenciários; o que deve ser evitado é o exercício abusivo dela (terceirização), mediante verificação da idoneidade e da capacidade econômica da terceirizada (BRASIL, 2018a). Esses mesmos fundamentos também foram adotados na decisão do Recurso Extraordinário n. 958.252/MG (BRASIL, 2018b).

Divergindo do entendimento majoritário adotado pelo plenário, a ministra Rosa Weber, em seu voto, afirmou que a livre iniciativa deve “ser exercida, com criatividade e eficiência, respeitados os limites da legislação estatal heterônoma em matéria de Direito do Trabalho.”; que as normas do Direito do Trabalho são imperativas e devem prevalecer, por encetar a ideia de patamar mínimo civilizatório; que o contrato de trabalho, sendo de adesão, demanda interferência estatal para evitar desigualdade real; que os modelos de Estado Social e de Estado Democrático de Direito se assentam “numa sólida proteção ao trabalho e no equilíbrio entre os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”; que “o limite legal, hoje constitucionalizado, da terceirização reside no próprio contrato de trabalho, com sua dimensão de proteção e de realidade”; que, se a terceirização objetiva a concentração dos esforços empresariais em seu objeto principal, perde-se totalmente o sentido quando a própria atividade-fim é terceirizada; que é a demanda e o desenvolvimento econômicos que geram postos de trabalho, e não o valor da mão-de-obra; que a terceirização, no cenário atual brasileiro, apenas serviria para “nivelar por baixo” o mercado de trabalho, “expandindo a condição de precariedade.” (BRASIL, 2018a).

Ronaldo Lima dos Santos assevera que a fraude, decorrente da “pejotização” possui

transcendência social, econômica e política. Além da sonegação de direitos sociais dos trabalhadores, ela reduz a capacidade financeira da Seguridade Social e do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), precariza as relações de trabalho e seu meio ambiente, acentua a desigualdade social, induz ao *dumping* social<sup>103</sup> e assoberba o Judiciário Trabalhista de demandas judiciais (SANTOS, 2009, p. 101).

Em 2014, a Central Única dos Trabalhadores (CUT), analisando dados extraídos da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2013, notou que a remuneração dos trabalhadores alocados em setores tipicamente terceirizados era 24,7% menor que a daqueles de setores contratantes, embora em jornada de trabalho superior. E apresentou a seguinte tabela:

Figura 9 – Condições de trabalho e terceirização, 2013

Condições de trabalho	Setores tipicamente contratantes	Setores tipicamente terceirizados	Diferença Terceirizados/Contratante
Remuneração média (R\$)	2361,15	1776,78	-24,7
Jornada semanal contratada (horas)	40	43	7,5
Tempo de emprego (anos)	5,8	2,7	-53,5

Fonte: Rais 2013. Elaboração: DIEESE/CUT Nacional, 2014.

Nota: setores agregados segundo Class/CNAE2.0. Não estão contidos os setores da agricultura. Remuneração média em dezembro.

Fonte: CUT (CENTRAL..., 2014)

Em seguida, a CUT apresentou uma tabela demonstrando a variação remuneratória entre trabalhadores de setores tipicamente terceirizados e de setores contratantes. Veja-se:

Figura 10 – Distribuição percentual, por faixa de remuneração, dos trabalhadores contratados diretamente e dos terceirizados, 2013

<sup>103</sup> O *dumping* social representa a concorrência desleal de empresas que não respeitam os direitos trabalhistas, objetivando obter vantagens econômicas, destruindo a concorrência.

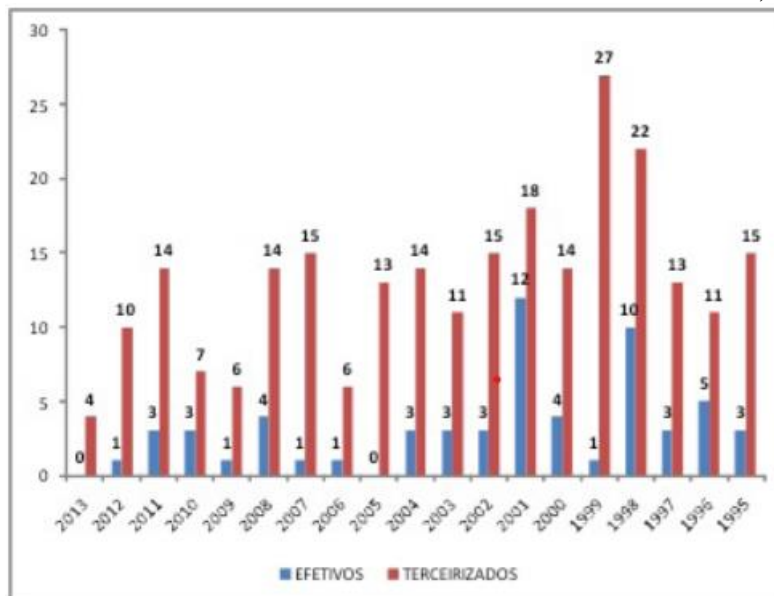
Faixa de remuneração	Setores Tipicamente terceirizados	Setores Tipicamente contratantes
Até 2 salários mínimos	57,1	49,3
De 2,01 a 3,00 salários mínimos	21,4	18,1
De 3,01 a 4,00 salários mínimos	8,3	9,5
De 4 a 7 salários mínimos	7,8	12,4
De 7,01 a 10,00 salários mínimos	2,4	4,5
Acima de 10 salários mínimos	2,9	6,1
Total	100,0	100,0

Fonte: Rais 2013. Elaboração: DIEESE/CUT Nacional, 2014. Nota: setores agregados segundo Class/CNAE2.0. Não estão contidos os setores da agricultura. As faixas foram alteradas em relação ao estudo de 2011, devido à nova configuração apresentada pelo MTE.

Fonte: CUT (CENTRAL..., 2014)

A CUT também apontou um maior número de mortes no trabalho dos terceirizados em relação aos contratados diretamente pela Petrobras. Veja-se:

Figura 11 – Número de mortes na Petrobras - Efetivos e Terceirizados, 1995 a 2013



Fonte: Federação Única dos Petroleiros (FUP). Elaboração: Subsecção DIEESE/FUP.

Fonte: CUT (CENTRAL..., 2014)

E fez uma comparação das condições e dos direitos do trabalho entre trabalhadores efetivos e terceirizados em determinados setores, conforme tabela que segue:

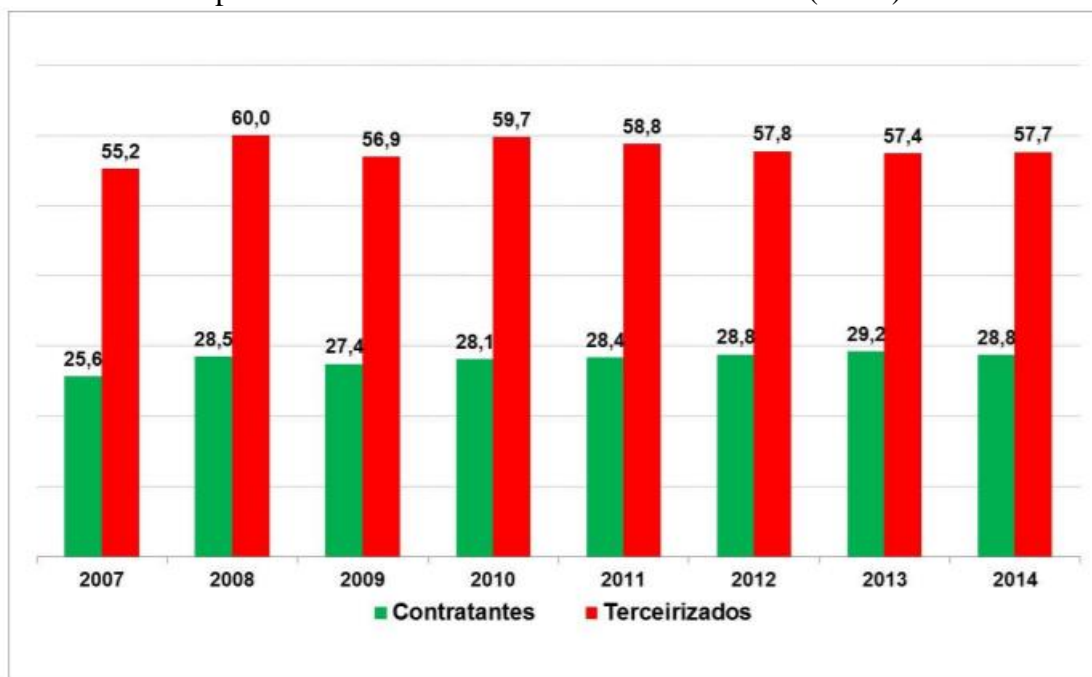
Figura 12 – Comparação das condições e dos direitos do trabalho entre trabalhadores efetivos e terceirizados

Empresa	Salário inicial ou Benefícios de Efetivo	Salário inicial ou Benefícios de Terceirizado	Função/Setor
Usiminas (MG)	R\$ 1.200,00	R\$ 800,00	Limpeza
Comércio atacadista de MG	R\$ 1.325,31	R\$ 1.053,24	Carregamento
Comércio Varejista no PB	R\$ 500,00 (Vale Alimentação)	R\$ 150,00 (Vale Alimentação)	Limpeza
CAGECE - Cia Água e Esgoto	R\$ 21,00 (Vale Refeição)	R\$ 8,00 (Vale Refeição)	Limpeza
Hoteleiros RN	R\$ 944,00	R\$ 725,00	Limpeza/Eventos

Fonte: CUT (CENTRAL..., 2014)

Já o DIEESE demonstrou que a taxa de rotatividade é muito maior em atividades terceirizadas. Veja-se:

Figura 13 – Taxa de rotatividade descontada em atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes no Brasil - 2007-2014 (em %)



Fonte: MTb. Rais

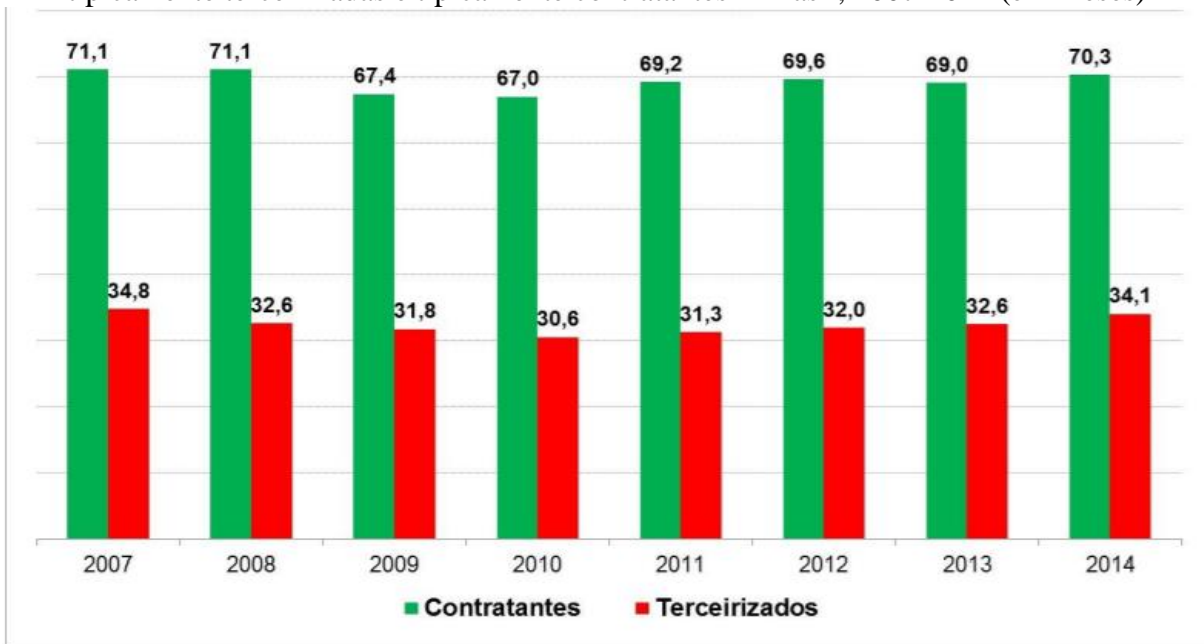
Elaboração: DIEESE. Subseção CUT Nacional

Obs.: Exceto desligamentos a pedido do trabalhador, falecimentos, transferências e aposentadorias

Fonte: (DIEESE, 2017)

O DIEESE também demonstrou que o tempo médio de duração dos vínculos formais de emprego nas atividades tipicamente terceirizadas é menor que nas tipicamente contratantes, de acordo com o gráfico abaixo:

Figura 14 – Tempo médio de duração dos vínculos formais de emprego nas atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes – Brasil, 2007-2014 (em meses)



Fonte: MTb. Rais

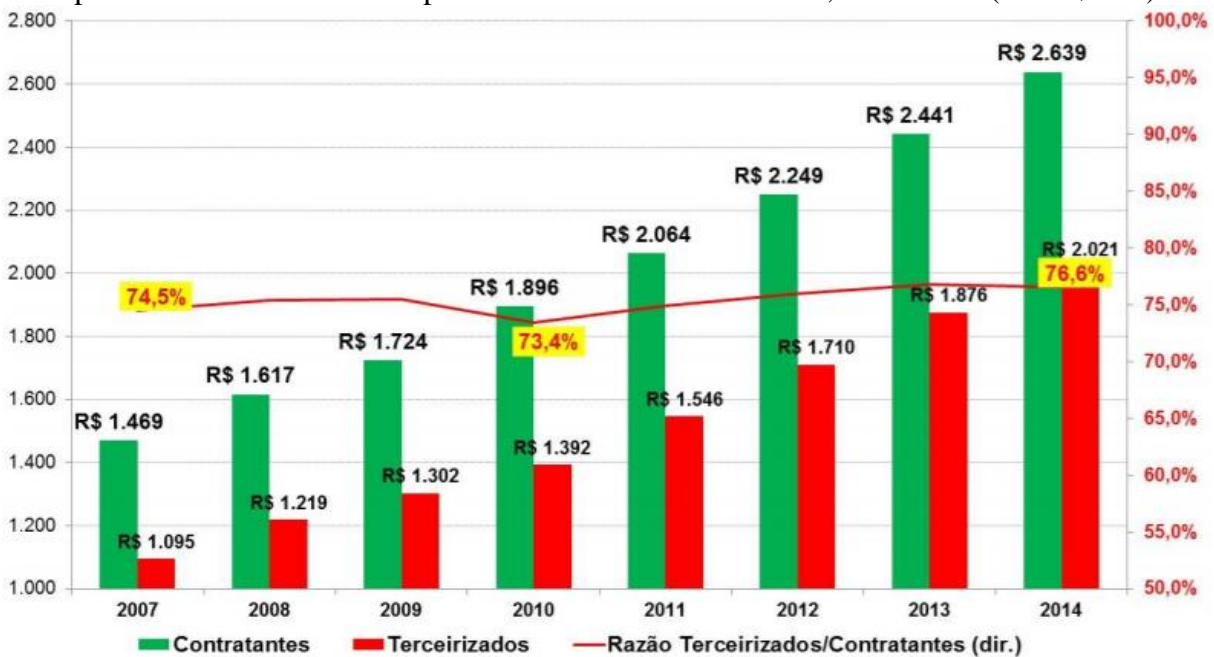
Elaboração: DIEESE. Subseção CUT Nacional

Obs.: Incluí apenas vínculos ativos

Fonte: (DIEESE, 2017)

Trouxe, ainda, um gráfico demonstrando a diferença remuneratória entre eles:

Figura 15 – Remuneração nominal média dos vínculos de emprego segundo atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes – Brasil, 2007-2014 (Em R\$ e %)



Fonte: MTb. Rais

Elaboração: DIEESE. Subseção CUT Nacional

Fonte: (DIEESE, 2017)

Além de todos esses indicativos de precarização, a ministra Rosa Weber também aponta “a dificuldade de sindicalização e a fragilidade da organização coletiva dos trabalhadores terceirizados, a qual reverbera no patamar de direitos que são capazes de firmar pela via da negociação coletiva.” E alerta para a baixa taxa de exequibilidade das empresas terceirizadas em processos trabalhistas, em razão, no geral, de sua pequena capacidade financeira (BRASIL, 2018a).

A CUT tem, reiteradamente, noticiado sobre o avanço da terceirização nos últimos anos. As manchetes negativas não param de crescer. Vejam-se algumas delas, constantes de seu *site* (CENTRAL..., 2021):

- a) Sindicatos se unem na luta contra terceirização do Sistema Petrobras (noticiado em 5 de agosto de 2021);
- b) Serviço funerário: prefeitura recua de terceirização de remoções de corpos (noticiado em 15 de março de 2021);
- c) Sindesp denuncia caos provocado por terceirização no Serviço Funerário de SP (noticiado em 12 de março de 2021);
- d) Fantasma da terceirização chega na Central de Atendimento Iti (noticiado em 08 de janeiro de 2021);
- e) Com hora extra e terceirização à frente, cresce número de processos trabalhistas (noticiado em 20 de outubro de 2020);
- f) Demissões por telefone, terceirização e desrespeito no Vila Santander (noticiado em 22 de setembro de 2020);
- g) Começou mobilização contra a terceirização dos CEUS (noticiado em 08 de setembro de 2020);
- h) Trabalhadores da Saúde têm de lutar contra o coronavírus e a terceirização (noticiado em 20 de agosto de 2020);
- i) Trabalhadores do Hospital Geral de Taipas (SP) farão protesto contra terceirização (noticiado em 18 de agosto de 2020);

Os dados e notícias apontados acima demonstram que a terceirização, de fato, leva à precarização dos direitos sociais (sobretudo trabalhistas e previdenciários). Considerando-se que o alargamento legal e jurisprudencial dessa prática é muito recente, tudo leva a crer na sua tendência de crescimento, assim como da “pejotização”. Consequentemente, o cenário também passa a ser de retrocesso social.

Portanto, no momento, a única forma viável de barrar o avanço dos efeitos nefastos da

terceirização e da “pejotização” é a adoção do entendimento da prevalência do regime jurídico de emprego sobre o da terceirização (de natureza civil), em virtude do princípio da proteção e da dignidade da pessoa humana. Ainda que o Supremo Tribunal Federal tenha determinado que a contratação de pessoa jurídica (no caso do artigo 129 da Lei nº 11.196/2005) não deve se sujeitar “à avaliação de legalidade e regularidade pela Administração ou pelo Poder Judiciário quando acionado, por inexistirem no ordenamento constitucional garantias ou direitos absolutos” (BRASIL, 2021), a análise meticulosa de cada caso prático deve prosseguir. Enquanto a CLT vigorar, a presença de todos os pressupostos da relação de emprego deve continuar impondo a aplicação do seu respectivo regime jurídico. E as zonas cinzentas deverão continuar sendo resolvidas com a aplicação conjunta das teorias da subordinação (subjéctiva, objectiva, estrutural e algorítmica) e a demonstração da dependência (controle) do trabalhador, no sentido amplo. É preciso resistir às tentativas de fraudes e de retrocesso social.

## 7 CONCLUSÃO

É comum ver pessoas analisando os diversos assuntos cotidianos com extremismo. Na política, nas diversas áreas da ciência (inclusive no Direito), nos assuntos familiares, nas rodas de amigos, sempre têm aqueles que se posicionam de maneira radical. Fecham-se em suas próprias convicções e ignoram totalmente a complexidade do mundo e as diversas possibilidades argumentativas que se apresentam como contraponto de suas ideias. Para eles, não existe o meio-termo. Existem apenas a sua opinião e a opinião do adversário. E essa retórica tende a aumentar a fama do seu discurso, porque pressiona as pessoas a se posicionarem de um lado ou de outro – sufocando as análises mais meticulosas e aprofundadas.

O tema da terceirização é desses assuntos que atraem interesses opostos e pessoas com convicções inflexíveis. Muitos dos defensores da terceirização, por exemplo, acreditam na existência de uma linha imaginária perfeita (irretocável, precisa e milimétrica) que a separam das relações de emprego. Eles nem cogitam a existência de uma zona cinzenta contendo situações duvidosas, com características próprias de ambos os tipos de relações jurídicas (tanto de natureza civil quanto de natureza empregatícia). Ou seja, não ponderam sobre os casos de trabalhadores que possuem tanto características de empregados quanto de autônomos (terceirizados) – como ocorre com os próprios motoristas de aplicativos.

Ocorre que essas linhas turvas (zonas cinzentas) existem. E não são tão tênues assim, como se costuma dizer nos jargões forenses. A verdade é que a zona grise que separa a terceirização das relações de emprego, na atualidade, é bastante espessa (robusta) – repleta de casos emblemáticos, surpreendentes, inesperados, impensados, originais, raros e duvidosos. Aliás, não é de hoje que parte da doutrina estrangeira reconhece a existência da figura híbrida do parassubordinado – principalmente do trabalhador intelectual. Pessoas que possuem tanto características de subordinação quanto de autonomia (por isso o hibridismo).

O problema é que muitos doutrinadores parecem limitar o reconhecimento dessas situações cinzentas apenas a casos específicos (pontuais) – considerando a categoria profissional como um todo, como se todos os trabalhadores de uma mesma classe tivessem sempre as mesmas características. Ora, cada advogado trabalha de uma forma diferente. Cada contador, motorista, faxineiro, açougueiro, eletricista, professor, médico. É preciso analisar minuciosamente cada caso prático, para entender o seu exato enquadramento jurídico. O local da prestação dos serviços, os materiais utilizados, as formas de planejamento, o uniforme, o pagamento, os horários, o contato com clientes, os superiores hierárquicos, as diretrizes, etc. São absolutamente incontáveis os fatores que influem na liberdade ou na subordinação de um

trabalhador. É indiscutivelmente possível posicionar alguns eletricitas, por exemplo, no campo das relações de emprego, nas relações de natureza civil e na zona cinzenta entre as duas formas. E não são só os casos de trabalhadores mais valorizados que ensejam dúvidas e discussões. É plenamente possível ver trabalhadores de categorias menos valorizadas com características tanto de autônomos quanto de empregados. E eles não costumam ser considerados parassubordinados pela doutrina. Trabalhador parassubordinado não é, necessariamente, trabalhador intelectual – mas, sim, trabalhador com características híbridas.

Também não é comum ver nas doutrinas e decisões judiciais, o debate sobre os casos de pessoas que começam prestando serviços com determinadas características e terminam com outras (com mudanças sutis). É claro que alguém pode começar prestando serviços com mais características de empregado e terminar com mais características de autônomo. E pode ser que isso vá se alternando com o tempo. É preciso reconhecer essas riquezas de detalhes.

Para visualizar isso, as pessoas precisam abrir a mente para a complexidade do mundo. E não só isso. As pessoas necessitam compreender que a comunicação humana também afeta os entendimentos e os enquadramentos jurídicos de cada caso prático. Todo processo de subsunção dos fatos às normas depende da interpretação das palavras e expressões combinadas, que expulsam ou atraem fatos e situações em relação ao seu centro gravitacional (pré-definido). Ocorre que a comunicação humana é imperfeita por natureza. As palavras e expressões possuem vários sentidos. As pessoas as interpretam de diversas formas distintas. A percepção dos fatos depende da utilização dos sentidos – cuja sensibilidade difere de pessoa para pessoa. A transmissão das informações passa por “ruídos” e incontáveis outros problemas de distorções. As culturas são diversificadas, as paixões, os anseios, as percepções, os sentimentos, as vontades, os interesses.

Além disso, as próprias delimitações contidas nas classificações e nas normas também são imprecisas. Para começar, são elaboradas por humanos – que são imperfeitos. Dependem da utilização das palavras e todo o plexo comunicativo – processo que envolve falhas. Necessitam da imaginação sobre todas as situações possíveis – que também é limitada. Parte da interpretação dessas situações prováveis – que é sujeita a equívocos. Veja-se, é como criar um algoritmo digital para prever enquadramentos de situações específicas e estar sujeito a erros. Lembremos do algoritmo de identificação de japoneses, por exemplo. Se o programador colocar todos com “olhos puxados” ou com a mesma cor, deixará de fora um número incontável de nipônicos. Portanto, é preciso, antes de tudo, admitir a notável limitação humana.

Outro erro é achar que só existe zona turva em relação à separação dos conceitos de subordinação e autonomia. Como visto no título 5, a controvérsia a respeito da classificação de

empregado e de autônomo dá origem a, pelo menos, 3 zonas cinzentas – entre a configuração da subordinação e da autonomia, entre a eventualidade e a não-eventualidade e entre a pessoalidade e a impessoalidade. Tudo isso tem que ser levado em consideração no momento de se distinguir as relações de emprego das terceirizações.

Como esclarecido, muitas empresas procuram distorcer (desvirtuar) seu próprio objeto social (sua atividade principal) para tentar afastar a configuração da subordinação e também da pessoalidade e da não-eventualidade de seus prestadores de serviços. É o caso da Uber, por exemplo, que se diz uma empresa de tecnologia, quando muitos a classificam como uma empresa de transporte de passageiros. Com essa distorção, ela tenta parecer que não teria qualquer motivo para dar ordens aos motoristas, tampouco para se preocupar com sua identidade – não estaria presente o pressuposto da pessoalidade. Quanto ao pressuposto da não-eventualidade, considerando a teoria dos fins do empreendimento, tenta ela mostrar que os serviços não estão ligados à sua atividade principal (supostamente de tecnologia). Por essa teoria, o que importa para a classificação da não-eventualidade é a ligação dos serviços com as atividades normais (habituais) da empresa. Se o serviço está ligado ao que a empresa tem de mais elementar, então jamais poderia ser considerado eventual, ainda que determinado trabalhador mantivesse vínculo contratual curto – por exemplo, de um mês.

Outras empresas tomadoras de serviços procuram restringir a contratação de prestadores que tenham previamente constituído uma pessoa jurídica empresarial. Algumas são tomadoras que realmente preferem contratar outras empresas, sem a intenção de fraudar a legislação trabalhista. Outras tantas buscam, na realidade, fraudar a legislação trabalhista – por meio do pernicioso mecanismo da “pejotização”. O que elas tentam é disfarçar os pressupostos da subordinação e da pessoalidade. Querem aparentar que não se preocupam com a pessoa física do trabalhador, mas apenas com a realização do serviço; e que tampouco estão interessadas em lhe dar ordens. O que, na verdade, querem com isso é a redução de custos – por meio da diminuição de encargos fiscais, trabalhistas e previdenciários.

Além disso, empresas do mundo inteiro estão se aproveitando do avanço da tecnologia para adotar métodos de controle disfarçado (dissimulado, mascarado) das atividades de seus prestadores de serviços. Com isso, elas conseguem dificultar a caracterização e enquadramento do pressuposto da subordinação. Repita-se que, em relação a um mesmo trabalhador, é possível a coexistência das características tanto de subordinação quanto de autonomia. Em função disso, muitas empresas tentam caracterizar (revestir) o trabalhador do maior número possível de características típicas de autônomo – tentando afastá-lo, ao máximo, do conceito de empregado.

E o momento atual é de prevalência de um forte movimento neoliberal, que favorece o

sistema capitalista de concentração e os interesses patronais. O cenário de crise econômica de países do mundo inteiro tem sido utilizado como plataforma de defesa das desregulações dos direitos sociais (sobretudo trabalhistas e previdenciários). E, até mesmo, de regulamentações desfavoráveis a esses direitos. Ou seja, o que se tem visto é um verdadeiro retrocesso social, que tem como fundamentos de defesa as crises econômicas e o endividamento dos estados nacionais.

Apesar desse horizonte caótico, os defensores dos direitos e garantias sociais têm lutado bravamente – combatendo as desregulações corrosivas, as regulamentações prejudiciais e a redução do campo de incidência do regime normativo de emprego.

Alguns deles propõem a criação de um regime jurídico específico para os parassubordinados. Mas, a nosso ver, isso, além de propiciar certa redução da proteção social desses trabalhadores, também criaria novas faixas duvidosas (zonas grises) – entre o vínculo de empregado e de parassubordinado e entre este e o de autônomo. Ou seja, o grau de incerteza das zonas turvas só aumentaria de tamanho, podendo levar a um estado de insegurança jurídica.

Por outro lado, é preciso reconhecer que essas zonas cinzentas cumprem papel importante no Direito. Elas podem ser flexionadas para se adaptarem às necessidades (e à realidade) de cada tempo. Se elas não existissem, poderiam as empresas, a partir de uma definição precisa e milimétrica do conceito de empregado, passar a contratar apenas prestadores de serviços posicionados muitíssimo próximos da linha divisória (que separa a relação de emprego da relação de autônomo), sem transpô-la – de modo a se beneficiar da economia dos encargos sociais e, ao mesmo tempo, do controle (ainda que atenuado) dos serviços contratados. Apesar disso, essas zonas cinzentas devem se manter estreitas, para evitar a insegurança jurídica.

Para proteger o trabalhador sem causar instabilidades no sistema jurídico, estudiosos do Direito do Trabalho continuam envidando maiores esforços na direção da zona cinzenta entre a subordinação e a autonomia – que tem maior repercussão do que as outras (entre a eventualidade e a não-eventualidade e entre a pessoalidade e a impessoalidade). O pressuposto da subordinação é, sem dúvida, o que mais se destaca – o que mais ajuda na distinção entre a figura do terceirizado e a do empregado. E é esse o motivo do empenho e do gasto de energia na ampliação do seu alcance ou, no mínimo, na preservação dos seus limites.

Noutras palavras, um bom remodelamento do conceito de subordinação seria capaz de alargar o campo de aplicação do regime jurídico de emprego, conseqüentemente, estreitando a zona cinzenta (analisada). Uma teoria cujo campo gravitacional permita, inclusive, maior atratividade daqueles que se encontram no interior das zonas grises, para mais próximo do seu

interior regulatório – afastando-os diametralmente do campo gravitacional das relações jurídicas de natureza civil. Mas uma teoria que não seja tão abstrata ao ponto de causar instabilidade no sistema normativo. Essa solução, ao mesmo tempo em que protegeria os direitos sociais do trabalhador, garantiria a segurança jurídica.

As teorias da subordinação mais citadas no Brasil são: a subjetiva (controle), a objetiva (integrativa), a estrutural e a algorítmica. De todas as propostas, a que parece mais atraente é a da conjugação de todas essas mencionadas teorias da subordinação. É o que defende Maurício Godinho Delgado, para quem, inclusive, a própria teoria da subordinação estrutural, de certa forma, já abarca todas as demais. No seu entendimento, uma vez comprovada a subordinação, dentro dos limites da teoria da subordinação estrutural (que encampa as demais), deveria haver o enquadramento da relação de emprego, em razão do princípio da proteção e da dignidade da pessoa humana – uma vez que o trabalhador é parte mais frágil desse tipo de relação contratual e merece a proteção jurídica.

O problema dessa proposta é a falta de definição clara dos conceitos de “integração” e de “estrutural”. Ou seja, a exata delimitação da ideia de “integração” do trabalhador na “estrutura” da empresa. Nesse sentido, a teoria da subordinação estrutural, embora tenha a vantagem de englobar todas as demais, não parece trazer limites claros e bem definidos. E, como dito, as zonas cinzentas cumprem papel importante no Direito, mas não podem ser exageradamente alargadas, sob pena de gerar a instabilidade do sistema normativo (insegurança jurídica).

Então, uma boa solução, seria a aplicação conjugada das mencionadas teorias da subordinação, ou a simples aplicação da teoria da subordinação estrutural (que abrange todas as outras), complementada pela ideia de controle, mencionada pela Alice Monteiro de Barros, e de dependência, asseverada por Emmanuel Dockès e disposta, expressamente, na CLT.

Para Emmanuel Dockès, o conteúdo da relação de emprego é um composto de obediência (subordinação no sentido estrito) e de fraqueza (dependência). Já Alice Monteiro de Barros entende que o empregador possui um direito residual de controle, que se traduz pela sua faculdade de impor sanções disciplinares ao trabalhador, inclusive a dispensa, associada ao poder empresarial de contratar e fixar-lhe um salário.

Nessa linha de pensamento, a nosso ver, independentemente da teoria prevalecente, no final, sempre remanescerá a análise do caso a caso, quanto ao contraponto da extensão da autonomia e, ao mesmo tempo (de forma diametralmente contrária), da subordinação de cada trabalhador (considerado individualmente). Sempre será possível atribuir certo grau de liberdade e, concomitantemente, de dependência (subordinação). Não importa a palavra que se

adote – se dependência, ou subordinação, ou liberdade, ou autonomia, ou controle. A análise sempre será essa: o nível de liberdade e de concomitante controle que cada um sofre em cada caso concreto de trabalho.

O que importa é pesquisar, em cada caso real, do grau de dependência do trabalhador em relação ao seu tomador de serviços. Porém não a dependência econômica, mas num sentido amplo. A dependência de só conseguir trabalhar no dia seguinte da forma exatamente igual à do dia anterior se mantiver o vínculo que tem com o seu tomador. Se o trabalhador possui esse grau de dependência do empregador, significa que o empregador possui controle (em sentido amplo) sobre ele. A dependência leva ao controle e vice-versa.

Então, não interessa qual teoria que o intérprete adote para chegar a essa conclusão (acerca da dependência e controle, no sentido amplo). O que interessa é chegar a ela, a partir da observância do conjunto dos fatos reais.

É preciso sempre lembrar que o Direito do Trabalho foi criado para proteger os trabalhadores em posição de fragilidade (desnível de força) numa relação de emprego. E esse é o motivo para se defender a adoção da teoria da subordinação estrutural (que engloba as demais), delimitando-a apenas pela ideia de dependência e de controle (no sentido amplo). Se, por meio dos seus parâmetros, for possível constatar que o trabalhador é dependente (no sentido amplo) e está sob o controle (também no sentido amplo) do tomador de serviços, então deverão ser aplicadas as normas protetivas do Direito do Trabalho relativas às relações de emprego – garantindo-se, assim, a proteção dos valores sociais do trabalho, da dignidade da pessoa humana e dos direitos e garantias sociais.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACEMOGLU, Daron; RESTREPO, Pascual. Robots and Jobs: Evidence From Us Labor Markets. **NBER Working Paper Series**, Cambridge, MA, paper n. w23285, p. 1-91, mar. 2017, Disponível em: [https://www.nber.org/system/files/working\\_papers/w23285/w23285.pdf](https://www.nber.org/system/files/working_papers/w23285/w23285.pdf). Acesso em: 14 jul. 2021.

ALVES PINTO, Maria Cecília; As novas tecnologias e o trabalho: proteção para o empregado e para o ser humano. *In*: Rodrigo de Lacerda Carelli; Tiago Muniz Cavalcanti; Vanessa Patriota da Fonseca. (Org.). **Futuro do Trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. 1. ed. Brasília: ESMPU, 2020. v. 1, primeiro capítulo, p. 191-210.

AMADO, João Leal; A lei sobre o TVDE e o contrato de trabalho: sujeitos, relações e presunções. *In*: Rodrigo de Lacerda Carelli; Tiago Muniz Cavalcanti; Vanessa Patriota da Fonseca. (Org.). **Futuro do Trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. 1. ed. Brasília: ESMPU, 2020. v. 1, primeiro capítulo, p. 117-138.

ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DE CAMPINAS (ACIC). **Delivery corporativo torna mais eficiente a entrega de produtos vendidos online**. Campinas, SP: ACIC, 15 jul. 2021. *Site*: globo.com. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/campinas-regiao/especial-publicitario/acic/noticia/2021/07/15/delivery-colaborativo-torna-mais-eficiente-a-entrega-de-produtos-vendidos-online.ghtml>. Acesso em: 30 jul. 2021.

ALGORITMOS. *In*: Significados. Porto: 7Graus, 1. abr. 2020. *Site*: Significados. Disponível em: <https://www.significados.com.br/algoritmo/>. Acesso em: 23 jun. 2021.

ALMEIDA, Cléber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo. Trabalho, direitos inerentes ao trabalho, Direito do Trabalho e Constituição da República: o significado humano, social e político da reforma trabalhista. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, Vitória, ES, v. 21, n. 3, p. 337-364, set. 2020. Disponível em: [http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao\\_e\\_divulgacao/doc\\_biblioteca/bibli\\_servicos\\_produtos/bibli\\_informativo/2021\\_Periodicos/Rev-Dir-Garantias-Fundamentais\\_v.21\\_n.3.pdf](http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_informativo/2021_Periodicos/Rev-Dir-Garantias-Fundamentais_v.21_n.3.pdf). Acesso em: 28 jun. 2021.

ALOISI, Antonio. Commoditized workers: case study research on labour law issues arising from a set of ‘on-demand/gig economy’ platforms. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, Champaign, v. 37, p. 653-690, 06 mar. 2016. Disponível em: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2637485](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2637485). Acesso em: 15 jul. 2021.

ANCIETO, Kátia Regina Pereira. Mudança no mundo do trabalho e novas exigências de qualificação dos trabalhadores. **Revista Científica Hermes**, n. 1, p. 49-70, 2009.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 2011.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed., 10. reimpr. rev. e ampl. São Paulo: Boitempo, 2009.

ARAÚJO, Bruno de Sá. **“Gig economy” e as novas relações de trabalho**. Goiânia, GO: Instituto de Estudos Avançados em Direito, 17 jul. 2019. *Site*: IEA Direito. Disponível em: <https://ieadireito.jusbrasil.com.br/artigos/733130052/gig-economy-e-as-novas-relacoes-de-trabalho>. Acesso em 15 jul. 2021.

ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. 4. ed. Tradução de Leonel Vallandro e Gerd Bornheim da versão inglesa de W.D. Ross Poética. São Paulo: Nova Cultural, 1991. (Os pensadores; v. 2). Livro V.

ARTEMISIA. **A economia dos bicos e a maior precarização do trabalho na pandemia**. São Paulo, SP: Artemisia, 01 jul. 2020. *Site*: Artemisia. Disponível em: <https://artemisia.org.br/a-economia-dos-bicos-e-a-maior-precarizacao-do-trabalho-na-pandemia/#:~:text=Um%20fen%C3%B4meno%20global%20ganhou%20espa%C3%A7o,traduzida%20como%20%E2%80%9Ceconomia%20dos%20bicos%E2%80%9D>. Acesso em 16 jul. 2021.

ASSOCIAÇÃO DOS OBSERVADORES DO MEIO AMBIENTE E DO PATRIMÔNIO CULTURAL DE MINAS GERAIS. **Teremos maldades e leis “Frankenstein” nesse dezembro na Assembleia Legislativa de MG?**. Belo Horizonte: LEIA, 3 dez. 2021. *Site*: LEIA. Disponível em: <https://leia.org.br/teremos-maldades-e-leis-frankensteins-nesse-dezembro-na-assembleia-legislativa-da-politica-de-mg/>. Acesso em 28 de jun. 2021.

AZAIS, Christian; DIEUAIDE, Patrick; KESSELMAN, Donna. Zona cinzenta do emprego, do poder do empregador e espaço público. *In*: Rodrigo de Lacerda Carelli; Tiago Muniz Cavalcanti; Vanessa Patriota da Fonseca. (Org.). **Futuro do Trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. 1. ed. Brasília: ESMPU, 2020. v. 1, primeiro capítulo, p. 441-458.

AZEVEDO, Antônio Junqueira de. (Parecer). Responsabilidade civil ambiental. Reestruturação societária do grupo integrado pela sociedade causadora do dano. Obrigação solidária do causador indireto do prejuízo e do controlador de sociedade anônima. Limites objetivos dos contratos de garantia e de transação. Competência internacional e conflito de leis no espaço. Prescrição na responsabilidade civil ambiental e nas ações de regresso. **Novos pareceres e estudos de direito privado**. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 400. *In*: TARTUCE, Flávio; NEVES, Daniel Amorim Assumpção. Manual de Direito do Consumidor: direito material e processual. 3. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Método, 2014.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. rev. e amp. São Paulo: LTr, 2007.

BARZOTTO, Luciane Cardoso; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos; BREDA, Lucieli. Condições transparentes de trabalho, informação e subordinação algorítmica nas relações de trabalho. *In*: Rodrigo de Lacerda Carelli; Tiago Muniz Cavalcanti; Vanessa Patriota da Fonseca. (Org.). **Futuro do Trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. 1. ed. Brasília: ESMPU, 2020. v. 1, cap. texto introdutório, p. 211-223.

BAUDRILLARD, Jean. **A Sociedade de Consumo**. Lisboa: Edições 70, 1995.

BAUMAN, Zygmunt. **Vida para consumo**: a transformação das pessoas em mercadoria. Tradução: Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2008.

BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

BOUTANG, Yann Moulier. Cognitive capitalism and education: new frontiers. Translated from French by Philippe Bonin. *In*: DE BARY, Brett (Editor). **Traces 5: Universities in translation**: the mental labor of globalization. Hong Kong: Hong Kong University Press, p. 317-330, 2010. Disponível em: <https://academictrap.files.wordpress.com/2015/02/boutang-cognitive-capitalism.pdf>. Acesso em: 06 jul. 2021.

BOURDIEU, Pierre. **O poder simbólico**. Tradução de Fernando Tomaz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1989.

BRASIL. [CLT (1943)]. **Decreto-lei n. 5.452, de 1. de maio de 1943**. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 15 out. 2019.

BRASIL. **Lei n. 6.019, de 03 de janeiro de 1974**. Altera dispositivos da Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília, DF: Presidência da República, 1974. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113429.htm). Acesso em: 28 jun. 2021.

BRASIL. **Lei n. 7.102, de 20 de junho de 1983**. Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1983. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7102.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7102.htm). Acesso em: 29 jun. 2021.

BRASIL. **Lei n. 8.078, de 11 de setembro de 1990**. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1990. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8078compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078compilado.htm). Acesso em: 09 jul. 2021.

BRASIL. **Lei n. 8.949, de 09 de dezembro de 1994**. Acrescenta parágrafo ao art. 442 da

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para declarar a inexistência de vínculo empregatício entre as cooperativas e seus associados. Brasília, DF: Presidência da República, 1994. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18949.htm). Acesso em: 30 jun. 2021.

BRASIL. **Lei n. 8.987, de 13 de fevereiro de 1995**. Dispõe sobre o regime de concessão e permissão da prestação de serviços públicos previsto no art. 175 da Constituição Federal, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1995. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18987compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18987compilada.htm). Acesso em: 29 jun. 2021.

BRASIL. **Lei n. 9.472, de 16 de julho de 1997**. Dispõe sobre a organização dos serviços de telecomunicações, a criação e funcionamento de um órgão regulador e outros aspectos institucionais, nos termos da Emenda Constitucional nº 8, de 1995. Brasília, DF: Presidência da República, 1997. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19472.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19472.htm). Acesso em: 29 jun. 2021.

BRASIL. **Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm). Acesso em: 14 jul. 2021.

BRASIL. **Lei n. 11.196, de 21 de novembro de 2005**. Institui o Regime Especial de Tributação para a Plataforma de Exportação de Serviços de Tecnologia da Informação - REPES, o Regime Especial de Aquisição de Bens de Capital para Empresas Exportadoras - RECAP e o Programa de Inclusão Digital; dispõe sobre incentivos fiscais para a inovação tecnológica; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2005. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/111196.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111196.htm). Acesso em: 16 ago. 2021.

BRASIL. **Lei n. 13.429, de 31 de março de 2017**. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2017a]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm). Acesso em: 09 jun. 2021.

BRASIL. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2017b]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art2](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art2). Acesso em: 29 jun. 2021.

BRASIL. [Reforma Administrativa (1967)]. **Decreto-lei n. 200, de 25 de fevereiro de 1967**. Brasília, DF: Presidência da República, 1967. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del0200.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0200.htm). Acesso em: 29 jun. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Ação Declaratória de**

**Constitucionalidade n. 66**, [2021]. Direito do Trabalho. Ação declaratória de constitucionalidade. Regime jurídico fiscal e previdenciário aplicável a pessoas jurídicas prestadoras de serviços intelectuais, incluindo os de natureza científica, artística e cultural. Compatibilidade constitucional. Livre iniciativa e valorização do trabalho. Liberdade econômica na definição da organização empresarial. Ação julgada procedente. Relator: Min. Carmen Lúcia, Julgamento em 18 de dezembro de 2020. Divulgado em 18 de março de 2021, publicado em 19 de março de 2021 no DJE-53. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15345947467&ext=.pdf>. Acesso em: 16 ago. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n. 324**, [2018a]. Direito do Trabalho. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental. Terceirização de atividade-fim e de atividade-meio. Constitucionalidade. Relator: Min. Roberto Barroso, Julgamento em 30 de agosto de 2018. Divulgado em 05 de setembro de 2019, publicado em 06 de setembro de 2019 no DJE-194. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=750738975>. Acesso em: 15 out. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Recurso Extraordinário n. 958.252/MG**, [2018b]. Recurso Extraordinário Representativo De controvérsia com repercussão geral. Direito Constitucional. Direito do Trabalho. Constitucionalidade da “Terceirização”. Relator: Min. Luiz Fux, Julgamento em 30 de agosto de 2018. Divulgado em 12 de setembro de 2019, publicado em 13 de setembro de 2019 no DJE-199. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=750817537>. Acesso em: 15 out. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região (Nona Turma). **Recurso Ordinário no processo nº. 0010722-82.2017.5.03.0004 (RO)**, [2019b]. Vínculo de emprego. Ausência de requisitos. A boa-fé como elemento essencial nas relações de trabalho. Relator: Des. João Bosco Pinto Lara, Julgamento em 06 de fevereiro de 2019. Disponibilizado em 07 de fevereiro de 2019, publicado em 08 de fevereiro de 2019 no DEJT. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=2194>. Acesso em: 16 de outubro de 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região (Quinta Turma). **Recurso Ordinário no processo nº. 0011820-14.2017.5.03.0098 - RO**, [2019a]. Pejotização - não configuração - inexistência de personalidade. Relator: Juiz Conv. Antônio Neves de Freitas, Julgamento em 14 de maio de 2019. Disponibilizado em 24 de maio de 2019, publicado em 25 de maio de 2019 no DEJT. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=2942>. Acesso em: 16 de outubro de 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 331, I**. A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974). Brasília, DF:

Tribunal Superior do Trabalho, [1986]. Disponível em: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html#SM-331](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SM-331). Acesso em: 15 out. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Quinta Turma). **Recurso de Revista no processo nº. 0000008-15.2014.5.05.0133 (RR)**, [2019c]. Recurso de revista interposto na vigência da lei nº 13.015/2014. Terceirização em atividade-fim da tomadora. Licitude. Vínculo direto. Impossibilidade. Aplicação de direitos da categoria do tomador. Inviabilidade. Relator: Min. Emmanoel Pereira, Julgamento em 29 de maio de 2019. Disponibilizado em 30 de maio de 2019, publicado em 31 de maio de 2019 no DEJT. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=247982&anoInt=2017>. Acesso em: 16 de outubro de 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Quinta Turma). **Recurso Revista no processo nº. 0000723-05.2014.5.03.0136 - RO**, [2019d]. Recurso de revista interposto na vigência da Lei nº 13.015/2014. Terceirização em atividade-fim da tomadora. Licitude. Vínculo direto. Impossibilidade. Aplicação de direitos da categoria do tomador. Inviabilidade. Relator: Min. Emmanoel Pereira, Julgamento em 21 de agosto de 2019. Disponibilizado em 22 de agosto de 2019, publicado em 23 de agosto de 2019 no DEJT. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=228933&anoInt=2018>. Acesso em: 16 de outubro de 2019.

BRUM, Leonardo. **Em 20 anos, seu chefe será capaz de espionar todos os seus movimentos no escritório**. Rio de Janeiro: Época, 14 fev. 2020. *Site*: Época Negócios. Disponível em: <https://clusternews.com.br/noticia/1635/em-20-anos-seu-chefe-sera-capaz-de-espionar-todos-os-seus-movimentos-no-escritorio>. Acesso em: 09 jul. 2021.

CARDOSO, Fernando Henrique. **Projeto de Lei n. 4.302/1998**. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília: Presidência da República Federativa do Brasil, 19 mar. 1998. Disponível em <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=20794>. Acesso em 28 jun. 2021.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. *In*: Rodrigo de Lacerda Carelli; Tiago Muniz Cavalcanti; Vanessa Patriota da Fonseca. (Org.). **Futuro do Trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. 1. ed. Brasília: ESMPU, 2020. v. 1, primeiro capítulo, p. 65-83.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. Apresentação. *In*: Rodrigo de Lacerda Carelli; Tiago Muniz Cavalcanti; Vanessa Patriota da Fonseca. (Org.). **Futuro do Trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. 1. ed. Brasília: ESMPU, 2020. v. 1, apresentação, p. 9-17.

CASTRO, Rubens Ferreira de. **A Terceirização no Direito do Trabalho**. São Paulo: Malheiros, 2000.

CAVALCANTI, Ophir Junior. **A Terceirização das Relações Laborais**. São Paulo: LTr, 2007.

CEGALLA, Domingos Paschoal. 3. ed. rev. e amp. **Dicionário de dificuldades da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Lexikon, 2012.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES (CUT). **Terceirização e Desenvolvimento: Uma conta que não fecha**. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014. (Dossiê acerca do impacto da Terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos). Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/wp-content/uploads/2016/11/Dossie-Terceirizacao-e-DesenvolvimentoLayout.pdf>. Acesso em: 17.08.2021.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES (CUT). **Buscar: terceirização**. São Paulo: CUT, 17 ago. 2021. *Site*: cut.org. Disponível em: <https://www.cut.org.br/busca?busca=terceiriza%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 17 ago. 2021.

CHACAL, Ricardo. **Belvedere (1971-2007)**. São Paulo: Cosac Naify, 2007.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Controle e contrato hiper-realidade: a relação de emprego na era da economia orientada a dados. *In*: Rodrigo de Lacerda Carelli; Tiago Muniz Cavalcanti; Vanessa Patriota da Fonseca. (Org.). **Futuro do Trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. 1. ed. Brasília: ESMPU, 2020. v. 1, apresentação, p. 101-116.

COCCO, Giuseppe; VILARIM, Gilvan de Oliveira. Trabalho imaterial e produção de software no capitalismo cognitivo. **Liinc em Revista**, Rio de Janeiro, v.5, n.2, p. 173-190, set. 2009.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; JUNIOR, José Eduardo de Resende Chaves; COTRIM, Gilberto. **História Global: Brasil e Geral**. Vol. 2. 1. Ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

CONCEIÇÃO, César Stallbaum. **Da revolução industrial à revolução da informação: uma análise evolucionária da industrialização da América Latina**. 2012. Tese (Doutorado em Economia). Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Faculdade de Ciências Econômicas, Programa de Pós-Graduação em Economia. Porto Alegre, 2021.

CORIAT, Benjamin. **Pensar pelo avesso: o modelo japonês de trabalho e organização**. Tradução de Emerson S. Da Silva. Rio de Janeiro: Revan/UFRJ, 1994.

COSENTINO FILHO, Carlos Benito. Neotaylorismo digital e a economia do (des)compartilhamento. *In*: Rodrigo de Lacerda Carelli; Tiago Muniz Cavalcanti; Vanessa

Patriota da Fonseca. (Org.). **Futuro do Trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. 1. ed. Brasília: ESMPU, 2020. v. 1, terceiro capítulo, p. 417-429.

COSTA, Marcelo Dolzany da. A comunicação e o acesso à justiça. **Revista CEJ**, Brasília, v. 7, n. 22, p. 13-19, jul./set. 2003. Disponível em: <https://revistacej.cjf.jus.br/cej/index.php/revcej/article/view/558/738>. Acesso em: 24 jun. 2021.

CRAFTS, Nicholas; VENABLES, Anthony James. Globalization in history: a geographical perspective. *In*: BORDO, Michael D.; TAYLOR, Alan M.; WILLIAMSON, Jeffrey G.. **Globalization in Historical Perspective**. Chicago: University of Chicago Press, p. 323-369, jan. 2003. Disponível em: <https://www.nber.org/system/files/chapters/c9592/c9592.pdf>. Acesso em: 13.07.2021

DAVIDSON, Sinclair; DE FILIPPI Primavera; POTTS, Jason. Disrupting governance: the new institutional economics of distributed ledger technology. [S. l.], **SSRN**, p. 1-27, 19 jul. 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2811995>. Disponível em: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2811995](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2811995). Acesso em: 27.07.2021.

DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização**: Paradoxo do Direito do Trabalho Contemporâneo. São Paulo: LTr, 2004.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego**: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução. São Paulo: LTr, 2005.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2019.

DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil**. São Paulo: Dieese, 2007. (Relatório técnico). Disponível em: <https://www.dieese.org.br/relatoriotecnico/2007/terceirizacao.pdf>. Acesso em: 09 de jun. de 2021.

DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Terceirização e precarização das condições de trabalho**: Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. São Paulo: Dieese, mar. 2017. (Nota técnica nº 172). Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>. Acesso em: 17 de ago. de 2021.

DOCKÈS, Emmanuel. Os empregados das plataformas. *In*: Rodrigo de Lacerda Carelli; Tiago Muniz Cavalcanti; Vanessa Patriota da Fonseca. (Org.). **Futuro do Trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. 1. ed. Brasília: ESMPU, 2020. v. 1, apresentação, p. 171-189.

DOMINGUES, Bruno. Alerta global: novo coronavírus é a sexta emergência em saúde pública de importância internacional declarada pela OMS. **RADIS**: Comunicação e Saúde, n. 210, p. 14-21, mar 2020. Disponível em: <https://www.arca.fiocruz.br/bitstream/icict/40590/2/Radis210BrunoDominguez.pdf>. Acesso em: 29 jul. 2021.

DRUCK; Maria da Graça. A tragédia neoliberal, a pandemia e o lugar do trabalho. **O social em questão**, Rio de Janeiro, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, v. XXIV, n. 49, p. 11-34, jan. 2021. Disponível em: [http://www.ser.puc-rio.br/3\\_DRUCK.PDF](http://www.ser.puc-rio.br/3_DRUCK.PDF). Acesso em: 29 jul. 2021.

DRUCK; Maria da Graça. Trabalho, Precarização e Resistências: novos e velhos desafios?. **Cadernos CRH**, Salvador, v. 24, n. 1, p. 37-57, 2011.

DURANTE, Gabriel Barros; DUARTE, Otto Carlos Muniz Bandeira. **Redes peer-to-peer**. Universidade Federal do Rio de Janeiro, Departamento de Engenharia Eletrônica e de Computação. Rio de Janeiro, [s.d.]. Disponível em: [https://www.gta.ufrj.br/grad/04\\_1/p2p/](https://www.gta.ufrj.br/grad/04_1/p2p/). Acesso em: 27.07.2021

FERRAZ JR., Tércio Sampaio. **Introdução ao Estudo do Direito**: técnica, decisão e dominação. 4. ed. rev. e amp. São Paulo: Atlas, 2003.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Dicionário Eletrônico Aurélio versão 5.0**. [S.l.]: Positivo, 2004. CD-ROOM.

FIVERR. **Fiverr business**. [S. l.]: Fiverr, 2021. *Site*: Fiverr. Disponível em: [https://www.fiverr.com/business?source=top\\_nav](https://www.fiverr.com/business?source=top_nav). Acesso em 16 jul. 2021.

FLEXJOBS. **The #1 job site to find remote, work from home, and flexible job opportunities since 2007**. [S. l.]: Flexjobs, 2021. *Site*: flexijobs. Disponível em: <https://www.flexjobs.com/>. Acesso em 16 jul. 2021.

FLORENZANO, Cláudio. **Porque existem tantas linguagens de programação**. Manaus, 28 dez. 2018. *Site*: CBSI. Disponível em: <https://www.cbsi.net.br/2018/12/por-que-existem-tantas-linguagens-de.html>. Acesso em: 08 jul. 2021.

FONSECA, Bruno Gomes Borges da; LOUREIRO, Uriel Paranhos. Crowdwork e o trabalho on demand: a morfologia do trabalho no início do século XXI. **Argumenta Journal Law**, Jacarezinho – PR, Brasil, n. 32, p. 175-190, jan. 2020.

FONSECA, Vanessa Patriota da. O crowdsourcing e os desafios do sindicalismo em meio à crise civilizatória. In: Rodrigo de Lacerda Carelli; Tiago Muniz Cavalcanti; Vanessa Patriota da Fonseca. (Org.). **Futuro do Trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. 1. ed. Brasília: ESMPU, 2020. v. 1, p. 357-372.

FOUCAULT, Michel. **A ordem do discurso**. 3. ed. São Paulo: Loyola, 1996.

FOXBIT. **Quem é Satoshi Nakamoto? Veja algumas teorias**. São Paulo: Foxbit, 6 fev. 2019. *Site*: foxbit. Disponível em: <https://foxbit.com.br/blog/quem-e-satoshi-nakamoto-veja-algumas-teorias/>. Acesso em 27 jul. 2021.

FREELANCER. **Hire the best freelancers for any job, online**. [S. l.]: Freelancer, 2021. *Site*: freelancer. Disponível em: <https://www.freelancer.com/>. Acesso em 16 jul. 2021.

FUMAGALLI, Andrea; LUCARELLI, Stefano. A model of Cognitive Capitalism: a preliminary analysis. **European Journal of Economic and Social Systems**, Lavoisier, v. 20 (1), p. 117-133, 2007. Disponível em: [https://mpira.ub.uni-muenchen.de/28012/1/MPRA\\_paper\\_28012.pdf](https://mpira.ub.uni-muenchen.de/28012/1/MPRA_paper_28012.pdf). Acesso em: 06 jul. 2021.

FUMAGALLI, Andrea. O conceito de subsunção do trabalho ao capital: rumo à subsunção da vida no capitalismo biocognitivo. Tradução de Luís Marcos Sander. **Cadernos IHU Ideias**, ano 14, n. 246, v. 14, p. 3-22, 2016. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/images/stories/cadernos/ideias/246cadernosihuideias.pdf>. Acesso em: 06 jul. 2021.

FUNDAÇÃO INSTITUTO DE ADMINISTRAÇÃO. **Gamificação: o que é, vantagens e como implementar**. Rio de Janeiro: FIA, 29 jul. 2020. *Site*: FIA. Disponível em: <https://fia.com.br/blog/gamificacao/>. Acesso em: 22 jul. 2021.

GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

GERSON, Tomio. **California Becomes First State To Regulate Ridesharing Services Lyft, Sidecar, UberX**. Alexandria, VI: Forbes, 19 set. 2013. *Site*: Forbes. Disponível em: <https://www.forbes.com/sites/tomiogeron/2013/09/19/california-becomes-first-state-to-regulate-ridesharing-services-lyft-sidecar-uberx/?sh=736e33811804>. Acesso em 16 jul. 2021.

GETNINJAS. **Quem somos nós?**. [S. l.], Brasil: GetNinjas, 2021. *Site*: GetNinjas. Disponível em: <https://www.getninjas.com.br/sobre-nos>. Acesso em: 09 jul. 2021.

GIOSA, Lívio Antônio. **Terceirização: uma abordagem estratégica**. São Paulo: Pioneira, 2008.

GIRARDI, Dante Marciano. A importância da terceirização nas organizações. **Revista de**

**Ciências da Administração**, ano 1, n. 1, p. 23–31, jan. 1999.

GORZ, André. **Metamorfoses do Trabalho**. São Paulo: Annablume, 2003.

HABERMAS, Jürgen. **Consciência moral e agir comunicativo**. Tradução de Guido de Almeida. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1989.

HABERMAS, Jürgen. **Direito e Democracia: entre facticidade e validade**, vol. 1. Tradução de Flávio Beno Siebeneichler. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1997.

HAN, Byung-Chul. **Psicopolítica: Neoliberalismo y nuevas técnicas de poder**. Tradução de Alfredo Bergés. Barcelona: Pensamiento Herder, 2014.

HARVEY, David. **The Condition of Postmodernity: an enquiry into the origins of cultural change**. Blackwell: Oxford, 1992.

IBGE. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua**. Brasília: Governo Federal, 2020. *Site*: Governo Federal. Disponível em: <https://www.gov.br/fazenda/pt-br/centrais-de-conteudos/publicacoes/conjuntura-economica/emprego-e-renda/2020/informativo-pnad-continua-setembro2020.html>. Acesso em: 30 jul. 2021.

INTUITU PERSONAE. *In*: Significados. Porto: 7Graus, 31 dez. 2016. *Site*: Significados. Disponível em: <https://www.significados.com.br/intuito/>. Acesso em: 09 ago. 2021.

JAGUARIBE, Hélio. **Um Estudo Crítico da História**. São Paulo, Paz e Terra, 2001.

KALIL, Renan Bernardi. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo, Blucher, 2020.

KALIL, Renan Bernardi. **Crowdwork, a terceirização online**. São Paulo, 06 abr. 2021. *Site*: Carta Capital. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/opiniao/crowdwork-a-terceirizacao-online/>. Acesso em: 15 jul. 2021.

KHOURI, Paulo Roberto Roque Antônio. **Direito do Consumidor: Contratos, responsabilidade civil e defesa do consumidor em júízo**. 7. ed. rev. atual e ampl. São Paulo: Atlas, 2021.

LAFRATTA, Camila. **O que é o NFT? Conheça a tecnologia que permite comprar um meme**. São Paulo: Nubank, 18 jun. 2021. *Site*: Nubank. Disponível em: <https://blog.nubank.com.br/o-que-e-nft/>. Acesso em: 27 jul. 2021.

LAZZARATO, Maurizio. Trabalho e capital na produção do conhecimento: uma leitura através da obra de Gabriel Tarde. *In*: COCCO, Giuseppe; GALVÃO, Alexandre Patez; SILVA, Gerardo. **Capitalismo cognitivo: trabalho, redes e inovação**. Rio de Janeiro: DP&A,

2003.

LEMOS, André. Espaço, mídia locativa e teoria ator-rede. **Galaxia**, São Paulo, n. 25, p. 52-53, 2013a. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/galaxia/article/download/13635/11399%3B>. Acesso em: 07.07.2021.

LEMOS, André. **A comunicação das coisas**: teoria ator-rede e cibercultura. São Paulo: Annablume, 2013b.

LIMA, Tomás. **Wearables na construção civil são uma realidade**. [S. l.], 09 jul. 2019. Site: Sienge. Disponível em: <https://www.sienge.com.br/blog/wearables-na-construcao-civil/>. Acesso em: 08 jul. 2021.

LIMPAR, ativar e gerenciar cookies no Chrome. **BBC News Brasil**, [S. l.], 27 jul. 2017. Tecnologia. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-40730996>. Acesso em: 07 jul. 2021.

LINS, Vinícius Ferreira. A economia política da financeirização: possíveis implicações no mundo do trabalho. **Revista economia e desenvolvimento**. Santa Maria, RS, v. 31, e1, p. 1-13, 2019. DOI: 105902/1414650936085, ISSN: 2595-833X. disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/eed/article/view/36085/pdf>. Acesso em: 08 jul. 2021.

LUDISMO. In: DICIO, Dicionário Online de Português. Porto: 7Graus, 2021. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/ludismo/>. Acesso em: 13 jul. 2021.

MAEDA, Patrícia. Terceirização no Brasil: histórico e perspectivas. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, SP, n. 49, p. 127-150, jul./dez. 2016.

MACEDO, Concessa Vaz. A descentralização da produção e a terceirização do trabalho – tendências gerais e evidências da Companhia Aços Especiais Itabira (Acesita S/A). **Ensaios FEE**, v. 25, n. 2, p. 495-522, 2004.

MAGAZINE LUIZA. **Quem somos**. São Paulo, SP: Magazineluiza, 2021a. Site: [magazineluiza](https://ri.magazineluiza.com.br/ShowCanal/Quem-Somos?urUqu4hANldyCLgMRgOsTw==). Disponível em: <https://ri.magazineluiza.com.br/ShowCanal/Quem-Somos?urUqu4hANldyCLgMRgOsTw==>. Acesso em 16 jul. 2021.

MAGAZINE LUIZA. **Parceiro Magalu**. São Paulo, SP: Magazineluiza, 2021b. Site: [magazinevoce](https://www.magazinevoce.com.br/). Disponível em: <https://www.magazinevoce.com.br/>. Acesso em 16 jul. 2021.

MAINFRAME. In: DICIO, Dicionário Online de Português. Porto: 7Graus, 2021. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/mainframe/>. Acesso em: 13 jul. 2021.

MANZANO, Marcelo; KREIN, André. **A pandemia e o trabalho de motoristas e de entregadores por aplicativos no Brasil**. Campinas: Cesit/Unicamp, 2020. Disponível em:

[https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos\\_2020/A\\_pandemia\\_e\\_os\\_motoristas\\_e\\_entregadores\\_por\\_aplicativo\\_MANZANO\\_M\\_KREIN\\_A\\_2020\\_.pdf](https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/A_pandemia_e_os_motoristas_e_entregadores_por_aplicativo_MANZANO_M_KREIN_A_2020_.pdf). Acesso em: 14 jul. 2021.

MARCHA da terceirização / Mas que segredo tem a China?. Álbum: De cara no asfalto. [Compositor e Intérprete]: Paulinho Tó. [S.l.]: Tratore, 13 set. 2016. CD, faixa 8.

MARINHO, Maria Edelvacy; RIBEIRO, Gustavo Ferreira. A reconstrução da jurisdição pelo espaço digital: redes sociais, blockchain e criptomoedas como propulsores da mudança. **Revista Brasileira de Políticas Públicas**, v. 7, n. 3, p. 143-157, dez. 2017. Disponível em: <https://www.publicacoes.uniceub.br/RBPP/article/view/5028/3652>. Acesso em: 27.07.2021.

MARKETPLACE. *In*: Dicionário Financeiro. Porto: 7Graus, 2021. Disponível em: <https://www.dicionariofinanceiro.com/offshore/>. Acesso em: 09 jun. 2021.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A Terceirização e o Direito Trabalho**. São Paulo: Atlas, 1997.

MARX, Karl. **O Capital**: crítica da economia política: Livro I: O processo de produção do capital. Tradução Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

MÍDIADATA. **MÍDIA DATA Soluções BIG DATA para o seu negócio**. Jundiaí, SP: Mídia Data, 2021. *Site*: MÍDIADATA. Disponível em: <https://midiadata.com.br/metodo/>. Acesso em: 09 jul. 2021.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. **Cadastro geral de empregados celetistas (CAGED) – setembro 2020**. Brasília: Governo Federal, 2020. *Site*: Governo Federal. Disponível em: <https://www.gov.br/fazenda/pt-br/centrais-de-conteudos/publicacoes/conjuntura-economica/emprego-e-renda/2020/ie-2020-10-29-caged-setembro.pdf/view>. Acesso em: 30 jul. 2021.

MINISTÉRIO DAS COMUNICAÇÕES. **Internet das coisas**: um passeio pelo futuro que já é realidade no dia a dia das pessoas. Brasília: Governo Federal, 26 mar. 2021. *Site*: Governo Federal. Disponível em: <https://www.gov.br/mcom/pt-br/noticias/2021/marco/internet-das-coisas-um-passeio-pelo-futuro-que-ja-e-real-no-dia-a-dia-das-pessoas>. Acesso em: 27 jul. 2021.

MOREIRA, Arthur Salles de Paula; DELGADO, Camila Campos Baumgratz; SANTOS, Gabriel Gonçalves. Repensando a tecnologia blockchain: por que nem tudo o que você leu até hoje era verdade?. *In*: PARENTONI, Leonardo; MILAGRES, Marcelo de Oliveira; DE GRAAF, Jeroen Van. **Direito, tecnologia e inovação**: aplicações jurídicas de blockchain, v. III. p. 23-60, Belo Horizonte: Editora Expert, 2021.

MORIN, Edgar. **Os Sete Saberes Necessários à Educação do Futuro**. Traduzido por Catarina Eleonora F. da Silva e Jeanne Sawaya. 2. ed. Brasília, DF: UNESCO, 2000.

OFFSHORE. *In*: Dicionário Financeiro. Porto: 7Graus, 2021. Disponível em: <https://www.dicionariofinanceiro.com/offshore/>. Acesso em: 09 jun. 2021.

OLIVEIRA, Lourival José de; MASSARO, Márcio Luis. As mudanças contemporâneas no mundo do trabalho e o princípio da valorização do trabalho humano. **Scientia Juris**, Londrina, v. 18, n. 2, p. 189-209, dez. 2014.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Formas de contratação do trabalhador na prestação de serviços sob plataformas digitais. *In*: Rodrigo de Lacerda Carelli; Tiago Muniz Cavalcanti; Vanessa Patriota da Fonseca. (Org.). **Futuro do Trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. 1. ed. Brasília: ESMPU, 2020. v. 1, p. 157-170.

ORACLE CORPORATION. **O que é Gerenciamento de Desempenho Empresarial?**. Texas, EUA: Oracle, 2021. *Site*: Oracle. Disponível em: <https://www.oracle.com/br/performance-management/what-is-epm/>. Acesso em: 09 jul. 2021.

ORSINI, Adriana Goulart de Sena. Jurimetria e predição: notas sobre uso dos algoritmos e o Poder Judiciário. *In*: Rodrigo de Lacerda Carelli; Tiago Muniz Cavalcanti; Vanessa Patriota da Fonseca. (Org.). **Futuro do Trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. 1. ed. Brasília: ESMPU, 2020, v. 1, p. 313-332.

PAN-ÓPTICO. *In*: WIKIPÉDIA, A Enciclopédia livre. [San Francisco, CA: Wikimedia Foundation, 2021]. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Pan-%C3%B3ptico>.

PER-TO-PER. *In*: WIKIPÉDIA, A Enciclopédia livre. [San Francisco, CA: Wikimedia Foundation, 2021]. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Peer-to-peer>. Acesso em: 22 jun. 2021.

PIKETTY, Thomas. **O capital**: no século XXI. Tradução de Mônica Baumgarten de Bolle. Rio de Janeiro: Editora Intrínseca, 2014. Edição digital. Disponível em: <http://www2.fct.unesp.br/docentes/geo/bernardo/BIBLIOGRAFIA%20DISCIPLINAS%20POSS-GRADUACAO/PIKETTY/O%20Capital%20no%20Seculo%20XXI%20-%20Thomas%20Piketty.pdf>. Acesso em: 29 jul. 2021.

PINTO, Geraldo Augusto. **A Organização do Trabalho no Século 20**: taylorismo, fordismo e toyotismo. São Paulo: Expressão Popular, 2010.

PIROLO, Bruno Henrique Martins; OLIVEIRA, Lourival José de. Revolução industrial 4.0: a necessidade de utilização de seus mecanismos para potencializar o trabalho como direito humano. *In*: FERNANDEZ, Raul Lasag. GARCIA, Marcos Leite (Orgs.). **Constitucionalismo econômico, viver bem e pós-desenvolvimento**. Florianópolis: Conpedi, 2018.

PORTO, Lorena Vasconcelos; VIEIRA, Paulo Joarês. A 'pejotização' na reforma trabalhista e a violação às normas internacionais de proteção ao trabalho. **Revista Eletrônica - Tribunal**

**Regional do Trabalho do Paraná**, v. VIII, n. 80, p. 52-77, jul. 2019. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/161810/2019\\_rev\\_trt09\\_v0008\\_n0080.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/161810/2019_rev_trt09_v0008_n0080.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 12 ago. 2021.

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

QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos de. **Manual de Terceirização**. 7. ed. São Paulo: Sts, 1992.

RODRIGUES, Lucas. Pandemia faz crescer o número de motoristas que exercem atividades remuneradas. **Band Vale**, Campos do Jordão, 12 jul. 2021. Rádio Band Vale FM. Disponível em: <https://www.band.uol.com.br/band-vale/noticias/pandemia-faz-crescer-o-numero-de-motoristas-que-exercem-atividades-remuneradas-16359327>. Acesso em: 30 jul. 2021.

ROSSETTI, Micaela R.; HARTMANN, Karina. **Dicionário de produtos digitais**: apps, plataformas e sistemas. Porto Alegre, RS: SoftDesign, 3 set. 2020. *Site*: Soft Dictionaey. Disponível em: <https://softdesign.com.br/blog/dicionario-de-produtos-digitais-apps-plataformas-e-sistemas>. Acesso em: 15 jul. 2021.

SANTANA, Mariana Damiani; TEIXEIRA, Luiz Felipe Drummond; DA SILVEIRA E SILVA, Glacus Bedeschi. **Smart contracts concluídos por smart devices**: entre o consentimento e o comportamento social típico. *In*: PARENTONI, Leonardo; MILAGRES, Marcelo de Oliveira; DE GRAAF, Jeroen Van. **Direito, tecnologia e inovação**: aplicações jurídicas de blockchain, v. III. p. 205-263, Belo Horizonte: Editora Expert, 2021.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. A nova lei da terceirização. Um cheque em branco ao empresariado. **Gen Jurídico Dossiê Reforma Trabalhista**, v. 1, p. 1-4, 2017. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2017/03/31/nova-lei-da-terceirizacao-pl-430298-da-camara-dos-deputados-um-cheque-um-branco-ao-empresariado/>. Acesso em: 28 de jun. 2021.

SANTOS, Larissa Dias Puerta dos; DE SOUZA PINTO, Felipe Chiarello. Impactos da COVID-19 como mecanismo disruptivo para a inovação tecnológica da educação jurídica brasileira. *In*: LIMA, Fernando Rister de Sousa; SMANIO, Gianpaolo Poggio; WALDMAN, Ricardo Libel; MARTINI, Sandra Regina. **COVID-19 e os Impactos no Direito**: mercado, estado trabalho, família, contratos e cidadania. 1. ed. São Paulo: Almedina Brasil, 2020.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. Fraudes nas relações de trabalho: morfologia e transcendência. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região**, n. 03, São Paulo, p. 71-111, 2009. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/78799/2009\\_santos\\_ronaldo\\_fraude\\_s\\_relacoes.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/78799/2009_santos_ronaldo_fraude_s_relacoes.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 16.08.2021.

SAUSSURE, Ferdinand. **Curso de Linguística Geral**. Tradução de Antônio Chelini, José Paulo Paes e Isidoro Blikstein. 27. ed. São Paulo: Cultrix, 2006.

SCHMIDT, Florian Alexander. **Digital labour markets in the platform economy**: mapping the political challenges of crowdwork and gig work. Bonn, Ale: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2017. Disponível em: <https://library.fes.de/pdf-files/wiso/13164.pdf>. Acesso em: 22 jul. 2021, p. 12.

SCHWAB, Klaus Martin. **A quarta revolução industrial**. Tradução de Daniel Moreira Miranda. 1. ed. São Paulo: Edipro, 2016.

SEBRAE. **Branding - O que significa e qual sua importância**. Brasília, DF: SEBRAE, 11 jun. 2019. *Site*: SEBRAE. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/pb/artigos/branding-o-que-significa-e-qual-sua-importancia,79cd6fcf8e24b610VgnVCM1000004c00210aRCRD>. Acesso em: 07 jul. 2021.

SETOR terciário. *In*: Significados, *Site*. Porto: 7Graus, 12 mai. 2020. Disponível em: <https://www.significados.com.br/setor-terciario/>. Acesso em: 16 jun. 2021.

SIGNES, Adrián Todolí. El Impacto de la “Uber economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo. **IUS Labor**. Barcelona, n. 3, p. 1-25, mar. 2015. Disponível em: <https://www.upf.edu/documents/3885005/3891266/Todoli.pdf/051aa745-0eea-42af-921f-dd20a7ebcf2c>. Acesso em: 15 jul. 2021.

SILVA, Enid Rocha Andrade da; VAZ, Fábio Monteiro. Os jovens que não trabalham e não estudam no contexto da pandemia da Covid-19 no Brasil. **Boletim Mercado de Trabalho – Conjuntura e Análise**, n. 70, p. 105-121, set. 2020.

SILVEIRA, Sérgio Amadeu; SOUZA, Joyce Ariane de. Gestão algorítmica e a reprodução do capital no mercado segurador brasileiro. **Revista Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 2, p. 15-27, ago. 2020. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38575/pdf> acesso em: 08.07.202. Acesso em: 08 jul. 2021.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A terceirização sob uma perspectiva humanista. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v.70, p.119 - 129, 2004. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/3812/008\\_souto\\_maior.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/3812/008_souto_maior.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 24 de jun. 2021.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Terceirização**: desabafo, desmascaramento e enfrentamento. Brasília, DF: 14 abr. 2015. *Site*: ANAMATRA. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/1083-terceirizacao-desabafo-desmascaramento-e-enfrentamento>. Acesso em: 07 jul. 2021.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Terceirização na administração pública: uma prática inconstitucional. **Boletim Científico da Escola Superior do Ministério Público da União**, v. 17, p. 87-117, 2005.

STEFANO, Valério de. Automação, inteligência artificial e proteção laboral: padrões algorítmicos e o que fazer com eles. *In*: Rodrigo de Lacerda Carelli; Tiago Muniz Cavalcanti; Vanessa Patriota da Fonseca. (Org.). **Futuro do Trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. 1. ed. Brasília: ESMPU, 2020. v. 1, cap. texto introdutório, p. 21-61.

TARTUCE, Flávio; NEVES, Daniel Amorim Assumpção. **Manual de Direito do Consumidor**: direito material e processual. 3. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Método, 2014.

TENENTE, Luiza. **Conselho Nacional de Educação permitirá atividades remotas em escolas e universidades por prazo indefinido, diz relatora**. [S. l.], 09 dez. 2020. *Site*: Globo. Disponível em: <https://g1.globo.com/educacao/noticia/2020/12/09/conselho-nacional-de-educacao-permitira-atividades-remotas-em-escolas-e-universidades-por-prazo-indefinido-diz-relatora.ghtml>. Acesso em: 30 jul. 2021.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; ANDRADE, Karin Bhering. O panóptico pós-moderno no trabalho. *In*: Rodrigo de Lacerda Carelli; Tiago Muniz Cavalcanti; Vanessa Patriota da Fonseca. (Org.). **Futuro do Trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. 1. ed. Brasília: ESMPU, 2020. v. 1, segundo capítulo, p. 251-271.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. A superação da dicotomia entre o público e o privado: o caminho para a concretização dos direitos sociais trabalhistas. *In*: Conpedi; UFSC. (Org.). **XIX Congresso Nacional do Conpedi**. 1ed. Florianópolis: Boiteux, 2010. v. XIX, p. 11028-11046.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; D'AFONSECA, Thaís Cláudia. ANTONIETA, Maria. Disrupção, economia compartilhada e o fenômeno uber. **Revista da Faculdade Mineira de Direito – PUC Minas**, v. 20, n. 39, p. 1-30, 24 abr. 2017.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; VALADÃO, Carla Cirino. A flexibilização positiva: uma forma de tutelar e promover a dignidade humana do trabalhador. *In*: DA SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves; DE MISAILIDIS, Mirta Gladys Lerena Manzo; CECATO, Maria Aurea Baroni. (Org.). **Direito do trabalho e seguridade social**. 1. ed. Florianópolis: Conpedi, 2015. v. 01, p. 84-103. Disponível em: <http://site.conpedi.org.br/publicacoes/c178h0tg/n99xp553/08q86v24520I4Fmt.pdf>. Acesso em: 09.07.2021

TEODORO, Maria Cecília Máximo; VIANA, Márcio Túlio. Misturas e fraturas do trabalho: do poder diretivo à concepção do trabalho como necessidade. **Revista Brasileira de Estudos Políticos**, v. 114, p. 299-343, 2017.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Direitos do Consumidor**, 10. ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

TERCEIRIZAÇÃO. *In*: WIKIPÉDIA, A Enciclopédia livre. [San Francisco, CA: Wikimedia

Foundation, 2021a]. Disponível em:  
<https://pt.wikipedia.org/wiki/Terceiriza%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 15 jun. 2021.

TERCEIRIZAÇÃO. *In*: MICHAELIS, Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa. Rio de Janeiro: Editora Melhoramentos, 2021b. Disponível em:  
<https://michaelis.uol.com.br/busca?r=0&f=0&t=0&palavra=terceiriza%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 15 jun. 2021.

TERCEIRIZAR. *In*: DICIO, Dicionário Online de Português. Porto: 7Graus, 2021a. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/terceirizar/>. Acesso em: 09 jun. 2021.

TERCEIRIZAR. *In*: HOUAISS, Dicionário Houaiss Corporativo. Rio de Janeiro: Objetiva, 2021b. Disponível em: <https://www.houaiss.net/corporativo/apps/www2/v5-4/html/index.php>. Acesso em: 09 jun. 2021.

TERCEIROS. *In*: DICIO, Dicionário Online de Português. Porto: 7Graus, 2021. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/terceiros/>. Acesso em: 09 jun. 2021.

SEBRAE. **Branding - O que significa e qual sua importância**. Brasília, DF: SEBRASE, 11 jun. 2019. Disponível em:  
<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/pb/artigos/branding-o-que-significa-e-qual-sua-importancia,79cd6fcf8e24b610VgnVCM1000004c00210aRCRD>. Acesso em: 07 jul. 2021.

UBER EATS. **Como funciona o uber eats**. São Francisco, CA: Uber, 2021. *Site*: Uber. Disponível em: [https://about.ubereats.com/br/pt-br/?\\_ga=2.94142292.839340618.1626455547-1165810395.1626455547&\\_gac=1.245565872.1626455547.EAIaIQobChMIu92Ph4vo8QIVCA-RCh37SQYxEAAAYASAAEgKZU\\_D\\_BwE](https://about.ubereats.com/br/pt-br/?_ga=2.94142292.839340618.1626455547-1165810395.1626455547&_gac=1.245565872.1626455547.EAIaIQobChMIu92Ph4vo8QIVCA-RCh37SQYxEAAAYASAAEgKZU_D_BwE). Acesso em 16 jul. 2021.

UBER. **Fatos e dados sobre a Uber**. São Francisco, CA: Uber, 27 ago. 2020. *Site*: Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em 16 jul. 2021.

UPWORK. **Join the world's work marketplace**. São Francisco, CA: Upwork, 2021. *Site*: Upwork. Disponível em: <https://www.upwork.com/>. Acesso em: 22 jul. 2021.

VENOSA, Sílvio de Salvo; RODRIGUES, Cláudia. **Direito Empresarial**. 10. ed. rev. e atual. São Paulo: Atlas, 2020.

VIANA, Márcio Túlio. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado: O direito do trabalho no limiar do século XXI. **Revista LTr**, São Paulo, n. 7, v. 63, p. 885, jul. 1999.

VIANA, Márcio Túlio. **Para entender a terceirização**. 3. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2017. (Kindle).

VIEIRA, Antonieta Pereira. **Gestão de Contratos de Terceirização**: na Administração Pública. Belo Horizonte: Fórum, 2008.

VIEIRA, Fabíola Sulpino; SANTOS, Isabela Soares; OCKE-REIS, Carlos; RODRIGUES, Paulo Henrique Almeida. **Políticas sociais e austeridade fiscal**: como as políticas sociais são afetadas pelo austericídio da agenda neoliberal no Brasil e no mundo. 1. ed. Rio de Janeiro: CEBES, 2018. v. 1.

WEBER, Max. **Economia e sociedade**: fundamentos da sociologia compreensiva. Tradução de Regis Barbosa e Karen Elsabe Barbosa. São Paulo: Editora Universidade de Brasília, 1999. v. 2.

WORKANA. **Milhares de freelancers prontos para começar a trabalhar no seu projeto**. [S. l.]: Workana, 2021. *Site*: workana. Disponível em: <https://www.workana.com/>. Acesso em 16 jul. 2021.