

**XXXI CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI BRASÍLIA - DF**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO I**

EDUARDO AUGUSTO GONÇALVES DAHAS

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydée Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

D597

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Eduardo Augusto Gonçalves Dahas – Florianópolis: CONPEDI, 2024.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-041-0

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Saúde: UM OLHAR A PARTIR DA INOVAÇÃO E DAS NOVAS TECNOLOGIAS

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXX Congresso Nacional do CONPEDI Fortaleza - Ceará (3: 2024 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



XXXI CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BRASÍLIA - DF

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

Foi uma honra não apenas avaliar os trabalhos submetidos, mas principalmente coordenar o Grupo de Trabalho de Direito do Trabalho e Meio ambiente do Trabalho no XXXI Congresso Nacional do Conpedi em Brasília/DF ao lado de grandes pesquisadores de todo o território nacional.

O direito e as relações de trabalho têm enfrentado transformações significativas à medida que a inovação e a tecnologia remodelam os paradigmas tradicionais das relações laborais, desafiando a sociedade e o Poder Judiciário a adequar a legislação e a interpretação destas relações.

Os trabalhos aqui apresentados à comunidade acadêmica e à sociedade, demonstram a preocupação dos pesquisadores em garantir o equilíbrio nesta evolução natural das relações de trabalho, mas ao mesmo tempo evitando um retrocesso social.

Participaram deste Grupo de trabalho e contribuíram sobremaneira para os debates durante o evento os pesquisadores Francisco Alves da Silva , Wanderson Carlos Medeiros Abreu, Carollyne Bueno Molina, Daniela Ramos Marinho Gomes, Pedro Gabriel Cardoso Passos, Ana Paula Porto Yamakawa, Cristina Aguiar Ferreira da Silva , Alessandra Gorito Rezende , Fabio Gomes de Freitas Bastos, Julyana Lira Cortes Ramos , Gisele Alves Bonatti, Alessandra Souza Menezes , Gabrielle Kolling, Carla Vidal Gontijo Almeida , Helaine Gleicy de Azevedo Borba , Thiago Augusto Galeão De Azevedo, Gabriel Gomes Paes Landim , Miria Soares Eneias , Rodrigo Espiúca dos Anjos Siqueira, Serzedela Facundo Araujo De Freitas , Valter Moura do Carmo, Rafael Henrique Dias Sales, Valeska Sostenes Braga, Ricardo José Leite de Sousa , Fernanda Cabral de Almeida, Adhara Salomão Martins e Iara Marthos Águila com trabalhos que expõe a efetiva crise nas relações de trabalho da atualidade.

Os trabalhos intitulados a “Empresa Promotora de Saúde Mental: Reflexões Acerca dos Trabalhadores do Conhecimento na Sociedade da Informação e Ambiente Corporativo” e “O Impacto das Tecnologias da Revolução 4.0 no Trabalho e na Saúde do Trabalhador” demonstram como a crescente valorização do capital intelectual na sociedade da informação

coloca em evidência a necessidade de empresas atuarem como promotoras da saúde mental, eis que, frequentemente expostos à sobrecarga informacional e à pressão por produtividade, demandam políticas organizacionais que priorizem bem-estar e qualidade de vida.

Os trabalhos “Entre a Flexibilidade e a Precarização: Buscando Sustentabilidade no Trabalho por Plataformas Digitais”, “Os Avanços da Inteligência Artificial e Seus Impactos nas Relações de Trabalho”, “Uberização e o Reconhecimento do Vínculo de Emprego: Análise sobre Respostas do Judiciário e os Desafios de Governança” e “Vigilância e Subordinação Algorítmica nas Relações de Trabalho dos Motoristas por Aplicativo” apresentam o duplo desafio dos trabalhos realizados por plataformas digitais: oferecer flexibilidade aos trabalhadores evitando, por outro lado, a precarização.

Neste aspecto, a ausência de regulação adequada para trabalhadores de aplicativos compromete direitos fundamentais, exigindo soluções que promovam a sustentabilidade nas relações laborais sem negligenciar a proteção social, apresentando um nome fenômeno denominado como “uberização” das relações de trabalho exigindo respostas rápidas e efetivas do judiciário para assegurar direitos trabalhistas, possuindo como eixo norteador o reconhecimento do vínculo de emprego, destacando a necessidade de regulação da matéria.

Apontam ainda o paradigma da subordinação algorítmica, caracterizada pela utilização de algoritmos para gerenciar trabalhadores, levantando questões sobre autonomia e exploração laboral.

Sob outra perspectiva, mas ainda no contexto da inovação e tecnologia, apresenta-se os trabalhos de “Evolução dos Paradigmas do Constitucionalismo Ocidental e a Eficácia dos Direitos Fundamentais nos Direitos Individuais e Sociais nas Novas Formas de Trabalho” que aborda de forma transcendente como o constitucionalismo ocidental tem evoluído para incorporar novas formas de trabalho decorrentes da revolução tecnológica e como a efetividade dos direitos fundamentais depende de interpretações que contemplem tanto os direitos individuais quanto sociais, incluindo temas como privacidade, igualdade e proteção contra formas modernas de exploração laboral.

A preocupação com o meio ambiente do trabalho também foi objeto de debates a partir dos trabalhos “Indústrias Têxteis e de Confecções no Brasil: A Precariedade das Condições de Trabalho e a Necessidade da Regulamentação do Adicional de Insalubridade” e “O Trabalho Doméstico Escravo Marginalizado Ocultado pela Privacidade do Lar no Contexto

Amazonense”, que trouxeram a baila as condições de trabalho nas indústrias têxteis brasileiras e no ambiente doméstico e como continuam desafiadoras estas relações de trabalho, com jornadas extenuantes e exposição a ambientes insalubres.

A pesquisa sobre “O Trabalho Infantil à Luz do Ordenamento Jurídico e Jurisprudência Laboral Brasileiros” evidenciou que embora avanços legislativos tenham reduzido o trabalho infantil no Brasil, a persistência dessa prática exige soluções mais eficazes, de forma que a jurisprudência laboral deve ser ampliada para incluir abordagens que combatam a exploração infantil em contextos rurais e urbanos.

E por fim, demonstrando a ampla dimensão deste grupo de trabalho e a vertente em discussão de temas atuais, sempre focado na garantia constitucional da dignidade da pessoa humana foram apresentados e debatidos os trabalhos “Os Desafios dos Direitos Sociais do Trabalho Frente à Decisão de Terceirização Irrestrita pelo STF: Análise da ADPF 324/DF”, “Privacidade e Proteção de Dados: Desafios e Estratégias no Âmbito do Direito do Trabalho Frente ao Uso da Tecnologia” e “Trabalho e Igualdade de Remuneração entre Homens e Mulheres: Avanços e Limitações da Lei nº 14.611/2023”

Sobre a decisão do STF que permite terceirização irrestrita a pesquisa apresentada corroborou a importância do debate sobre o tema, considerando os impactos profundos aos direitos sociais, enquanto a pesquisa sobre a LGPD demonstra como a era digital demanda uma abordagem robusta para a proteção de dados no ambiente de trabalho, sendo indubitável a implantação de políticas de compliance e regulações específicas para equilibrar a privacidade dos trabalhadores com as necessidades empresariais.

E a recente Lei nº 14.611/2023 que representa um marco na luta pela igualdade de gênero nas relações laborais foi debatida sob o viés dos desafios que permanecem no campo pragmático para garantir sua implementação efetiva, especialmente em setores onde a disparidade salarial ainda é evidente e por se tratar de uma questão de ordem estrutural.

Ao final deste Grupo de Trabalho e amplo debate por todos os trabalhos aqui apresentados, denota-se que o direito do trabalho enfrenta desafios crescentes diante da evolução tecnológica e das novas formas de organização laboral e a interlocução entre os temas discutidos neste GT revela a necessidade de adaptação contínua das legislações e políticas públicas para proteger os direitos fundamentais e garantir a justiça social em um contexto de inovação constante, evitando qualquer hipótese de retrocesso social.

Prof. Dr. Eduardo Augusto Gonçalves Dahas, Professor do Programa de Pós Graduação em Direito da Universidade Fumec e da Faculdade Anhanguera Campus Antônio Carlos.

EVOLUÇÃO DOS PARADIGMAS DO CONSTITUCIONALISMO OCIDENTAL E A EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NOS DIREITOS INDIVIDUAIS E SOCIAIS NAS NOVAS FORMAS DE TRABALHO

EVOLUTION OF THE PARADIGMS OF WESTERN CONSTITUTIONALISM AND THE EFFECTIVENESS OF FUNDAMENTAL RIGHTS IN INDIVIDUAL AND SOCIAL RIGHTS IN NEW FORMS OF WORK

**Cristina Aguiar Ferreira da Silva
Alessandra Gorito Rezende
Fabio Gomes de Freitas Bastos**

Resumo

A evolução dos paradigmas do constitucionalismo ocidental, neste artigo, é estudada à luz dos direitos sociais e trabalhistas sob a perspectiva das novas formas de trabalho que com o desenvolvimento tecnológico tendem ocorrer. Por essa razão, compreender o que são estas novas relações de trabalho e suas implicações jurídicas no direito trabalhista brasileiro possibilitam a construção de caminhos para compatibilizar essas novas morfologias com a Constituição Federal de 1988 e com as legislações já existentes. Essa nova realidade, tanto no Brasil quanto no mundo, teve como consequência que o direito do trabalho deixou de ser uma questão de interesse apenas do trabalhador, tornando-se um problema nacional e internacional de imensas dimensões sociais e econômicas, uma vez que a precarização das relações sociais acabou por abrir campo para uma maior desregulação normativa e menor proteção de direitos. A partir de uma pesquisa de base bibliográfica e jurisprudencial, desdobra-se este estudo em três partes, na descrição da evolução dos paradigmas do constitucionalismo ocidental e sua relação com as novas formas de trabalho, conceituação das formas de trabalho existentes no direito do trabalho brasileiro: subordinação, parassubordinação, autônomo, colaborador, pejetizado e as novas formas de trabalho, ao final na análise da posição dos Tribunais Superiores e o STF em suas decisões sobre as novas formas de trabalho.

Palavras-chave: Paradigmas do constitucionalismo ocidental, Direitos sociais, Direito do trabalho, Novas formas de trabalho

Abstract/Resumen/Résumé

The evolution of the paradigms of Western constitutionalism, in this article, is studied in the light of social and labor rights from the perspective of new forms of work that tend to occur with technological development. For this reason, understanding what these new labor relations are and their legal implications in Brazilian labor law makes it possible to build paths to make these new morphologies compatible with the 1988 Federal Constitution and existing legislation. This new reality, both in Brazil and around the world, resulted in labor law no longer being a matter of interest only to the worker, becoming a national and

international problem of immense social and economic dimensions, since precariousness of social relations ended up opening the field for greater normative deregulation and less protection of rights. Based on bibliographical and jurisprudential research, this study is divided into three parts, describing the evolution of the paradigms of Western constitutionalism and its relationship with new forms of work, conceptualization of existing forms of work in Brazilian labor law : subordination. parasubordination, autonomous, collaborative, pejotized and new forms of work, finally analyzing the position of the Superior Courts and the STF in their decisions on new forms of work.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Paradigms of western constitutionalism, Social rights, Labor law, New ways of working

1 INTRODUÇÃO

A promulgação da Constituição Brasileira de 1988 é um marco de uma nova ordem social e a mudança para o novo paradigma do constitucionalismo do Estado Democrático de Direito. Esse modelo de Estado é um modelo que está em constante evolução, o qual busca a realização de uma transformação social profunda pela ampliação e prática dos direitos sociais, bem como pela implementação dos instrumentos para cidadania, possibilitando a concretização da justiça social, com base na dignidade humana.

Busca-se com este artigo compreender o que são estas novas relações de trabalho, suas implicações jurídicas no direito trabalhista brasileiro e como compatibilizar essas novas morfologias com a Constituição Federal de 1988 e com as legislações já existentes.

Para isso, foi utilizada a metodologia descritiva, enquanto os procedimentos técnicos basearam-se, especialmente, em pesquisa bibliográfica feita a partir de obras acadêmicas e artigos publicados em revistas especializadas no presente tema.

Para o desenvolvimento da problemática, é analisado que os ordenamentos jurídicos são basicamente reflexo da conjectura socioeconômica da ideologia dominante, a realidade social do nosso tempo está marcada pelo impacto das novas formas de trabalho assim como ocorreu com a revolução industrial e tecnológica, nos anos antecedentes. Em contrapartida, sabe-se que no âmbito jurídico, não é possível se tolerar a relativização e a flexibilização dos direitos fundamentais trabalhistas e sociais, sendo certo que a proteção da dignidade humana sequer depende de norma expressa para ser efetivada, pois decorre da própria essência de direito humano internacionalmente reconhecido.

A Constituição Federal de 1988 é um marco histórico no Direito Constitucional no âmbito social e, especial no que tange ao trabalho, não somente pela horizontalização constitucional dos direitos sociais e trabalhistas como também pelos objetivos a serem perseguidos pela nossa própria Constituição em seu preâmbulo e pelo fundamento no princípio da dignidade da pessoa humana, à qual a melhor interpretação deverá ser a partir da autonomia e no direito de autodeterminação de cada pessoa.

Ao longo da história e da evolução da sociedade, conforme o surgimento das adversidades e novos desafios, por meio das lutas de classes, migrou-se do constitucionalismo do “Estado Absolutista” ao Estado Liberal, do Estado Liberal ao Estado Social e do Estado Social ao Estado Social Democrático de Direito.

Neste cenário, surge a necessidade da criação de novos arranjos institucionais para regulamentar essas novas formas de trabalho e suas peculiares características, porém enquanto

não há regulamentação, sugere-se que sejam aplicadas todas as fontes de direito existentes no nosso ordenamento jurídico com a finalidade de precaver e prevenir os trabalhadores dos danos e efeitos sociais da precarização num futuro próximo, como já ocorre no direito ambiental a aplicação destes princípios.

No terceiro capítulo, busca-se analisar os tipos de relações trabalho existentes e qual seria o enquadramento dessas novas relações de trabalho que estão surgindo, seriam como empregados, autônomos/independentes ou se parassubordinados.

Como exposto, uma das questões mais tormentosas dessa temática diz respeito à aplicabilidade e efetividade dos direitos fundamentais nestas novas relações de trabalho com o propósito de alcançar o “trabalho decente”, conforme recomendações da Organização Internacional de Trabalho.

2 EVOLUÇÃO DOS PARADIGMAS DO CONSTITUCIONALISMO OCIDENTAL E SUA RELAÇÃO COM AS NOVAS FORMAS DE TRABALHO

De acordo com os Delgado, Alvarenga e Guimarães (2019), a compreensão da evolução do Constitucionalismo Ocidental tem lugar importante no estudo dos problemas ligados à concretização dos direitos individuais e sociais da atualidade. As mudanças históricas ocorridas ao longo dos últimos séculos foram relevantes para os contornos tomados pelo constitucionalismo, os quais foram marcados por lutas políticas e ideológicas.

Daniel da Rocha Machado (2004, p. 17), citando lições de Recasens Shiches, diz que

[...] a luta pela satisfação das necessidades sociais, ao longo da história, irá paulatinamente determinando não só o surgimento do Estado Soberano, mas também colorindo seus diversos matizes, cuja fórmula vanguarda, e majoritariamente aceita, é o Estado Social.

O ser humano, onde quer que viva, tem sua existência condicionada por necessidades sociais, mais restritas ou mais abrangentes em conformidade com o contexto que o cerca. Em uma vez que o ser humano se depara com essas necessidades sociais, sejam elas mais restritivas – como no caso de maior abrangência onde o risco afeta diretamente uma única pessoa –, seja no caso de maior abrangência – onde o risco afeta diretamente uma dada parcela da sociedade –, é necessário o surgimento de um mecanismo que venha regular a referida situação, e esse mecanismo é o Direito.

Conforme se sabe, o constitucionalismo contemporâneo amolda-se a contar das revoluções burguesas do século XVII e XVIII, especialmente na Grã Bretanha, na França e nos Estados Unidos da América, dando origem a uma nova tradição jurídica que se desdobraria em três grandes padrões, a partir do constitucionalismo liberalista originário. De fato, após um

longo ciclo criado pela Idade Moderna, no qual a monarquia vigorou irrestrita, a burguesia se destacou entre o poder absoluto do rei e os percalços sofridos pelo povo. Os anseios por liberdade em face do período de opressão sofrido, na época, não poderiam mais ser restringidos por um suposto e ineficaz “Direito Natural” e, muito menos, por um ilegítimo direito divino dos monarcas (ROCHA, 2004).

Verifica-se também que o constitucionalismo liberal, embora tenha se pautado em estabelecer limites ao poder estatal, não poderia ser visto com uma real democracia. O pensamento liberal não pregava a constitucionalização dos direitos fundamentais de natureza e objetivos sociais, mas apenas direitos ligados ao individualismo, os quais beneficiavam quase que exclusivamente os segmentos dos proprietários, então capitaneados pela burguesia (Delgado, Alvarenga e Guimarães, 2019).

Neste sentido, o grande trauma causado pelo liberalismo foi as tragédias criadas pela exploração desmedida da força de trabalho na Revolução Industrial, o que deixou claro que a plena liberdade contratual, a colocação da mão de obra humana como mera engrenagem do sistema, bem como a implantação de métodos desumanos de trabalho – pelo afã da produtividade – desencadearam situações de arbítrio pelos empregadores e pelo próprio Estado (ROCHA, 2004).

Surge, então, o constitucionalismo social, que deflagra o segundo paradigma indicado, do Estado Social do Direito. Como visto, esse paradigma constitucional tem como marcos a Constituição Mexicana (1917) e a Constituição de Weimar (1919), sendo que, no Brasil, ele comparece por meio da Constituição de 1934, reafirmando, mais à frente, por intermédio da Constituição de 1946 (Delgado, Alvarenga e Guimarães, 2019).

No Estado Social de Direito, os direitos sociais ainda eram muito limitados no tocante a sua aplicação e efetividade, apesar da aproximação com a moral, manteve-se o modelo positivista na disposição das normas constitucionais.

Assim, em meados do século XX, logo depois da Segunda Grande Guerra, o Estado Social de Direito cedeu lugar na Europa Ocidental, ao nascimento do terceiro paradigma do constitucionalismo, o Estado Democrático de Direito. O positivismo jurídico, que era mantido até então deu lugar a concepção principiológica do Direito, conferindo normatividade aos princípios jurídicos- os quais, anteriormente, eram tidos apenas como pautas programáticas. Portanto, inicia-se um novo momento do constitucionalismo, dando espaço à criação de direitos fundamentais que fazem diálogo com a moral e a justiça (ROCHA, 2004).

A discussão, portanto, reside não apenas na formatação de um paradigma de Estado que estabeleça uma normatividade compatível com os valores da liberdade e da igualdade,

promovendo direitos sociais fundamentais sem desfigurar a condição de cidadania, mas também na compreensão dos mecanismos que permitem que as relações entre dinâmicas econômicas e dinâmicas jurídico-políticas se estabeleçam em favor de uma tal construção jurídica abstrata (DUTRA, 2018).

3 EMPREGADO, AUTÔNOMO, PARASSUBORDINADO, COLABORADOR, PEJOTIZADO: NOVAS FORMAS DE TRABALHO

Atualmente, é possível identificarmos três tipos de trabalhadores: os subordinados, os autônomos e os parassubordinados.

Os empregados trabalham pessoalmente, de forma não eventual e assalariada, cumprindo ordens emanadas do empregador, nos moldes dos pressupostos existentes nos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho. Os autônomos, por sua vez, são aqueles que prestam serviço com ampla autodeterminação, o que permite o estabelecimento do preço e a não submissão a qualquer ingerência sobre o modo, o tempo e lugar da execução. Já os parassubordinados atuam na prestação de serviço de natureza continuada e coordenada, de caráter exclusivamente pessoal, para o atendimento de necessidade ligada à atividade-fim do tomador, não atuando de forma subordinada, mas necessitando observar certas diretrizes (Brasil, Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, 2011).

Inicia-se pela leitura do teor do artigo 3º da CLT, o qual considera empregado (a) toda a pessoa física que presta serviços de natureza não eventual ao empregador, sob dependência e mediante salário. Daí que, a ausência de qualquer um desses elementos impossibilita a caracterização do vínculo de emprego.

Então, para que seja reconhecida a existência de vínculo de emprego, nos moldes estabelecidos na CLT, é indispensável que pessoa física preste serviços, de natureza pessoal, não eventual, subordinada e com alteridade, ao empregador, mediante contraprestação pecuniária (onerosidade), conforme discorre o Delgado (2017, 314):

A prestação de serviços que o Direito do Trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física (ou natural). Os bens jurídicos (e mesmo éticos) tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade moral, bem-estar, lazer, etc.) importam à pessoa física, não podendo ser usufruídos por pessoas jurídicas. Assim, a figura do trabalhador há de ser, sempre, uma pessoa natural.

A prestação de serviços deve se dar não apenas por pessoa física, mas com pessoalidade, elemento essencial ao reconhecimento do vínculo de emprego. Em relação ao trabalhador, a prestação de serviços deve ser infungível, ou seja, *intuitu personae*. Não pode o

empregador fazer-se substituir por outro de forma intermitente. Configurada a substituição intermitente, a relação de emprego resta descaracterizada.

A não eventualidade é a fixação habitual do trabalhador em uma determinada prestação de serviço, configurando presença ao trabalho em dias certos e sabidos, conforme a necessidade regular do empregador. Assim, trabalhador eventual é aquele que não participa sistematicamente de certa atividade de trabalho, pois a sua presença naquele local é incerta e não sabida.

A subordinação, de natureza jurídica, está presente na tutela e direção das atividades laborais exercidas, em regra, por um empregador ou seu preposto. Subordinado é aquele que cumpre ordens e não tem liberalidade, também restrito ou limitado a fazer o que alguém determina ou impõe, por meio de controle ou fiscalização. A subordinação é a marca diferenciadora da relação de emprego.

A onerosidade é a contraprestação recebida pelos serviços prestados, ou seja, a correspondência entre o valor econômico da força de trabalho posta à disposição do empregador e a contrapartida econômica que lhe é assegurada pelos serviços prestados.

Dessa forma, o trabalhador autônomo poderá ser o sujeito passivo da prestação de serviços sendo a pessoa física ou jurídica, sem relação de emprego, que desempenha em caráter não eventual, praticando ou não atos relacionados com a execução dos negócios.

Ora, existe uma zona cinzenta, que seria uma tênue linha divisória que separa o profissional autônomo e o empregado submetido ao vínculo de emprego. O que se busca é estabelecer a diferenciação entre ambas as figuras, importando assim separar a relação de trabalho do profissional autônomo da relação de emprego do trabalhador subordinado.

Em diversas oportunidades o Tribunal Superior do Trabalho tem se pronunciado no sentido de que o grau de ingerência empresarial nas atividades profissionais é o critério mais adequado para orientar a distinção entre o empregado e o profissional autônomo.

E para avaliar o grau de ingerência empresarial nas atividades profissionais, é necessário entender os conceitos de subordinação existentes na doutrina do direito do trabalho a partir de uma releitura desse conceito devido às múltiplas e dinâmicas necessidades do mundo e do mercado de trabalho contemporâneos, assim sugerida por Delgado (2010), pelo viés da dimensão clássica, da dimensão objetiva e da dimensão estrutural.

A primeira dimensão descrita pelos autores Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado em seu artigo em conjunto “A Parassubordinação no Direito do Trabalho: Conceito, Objetivos e Efeitos Jurídicos.” foi a dimensão clássica, à qual se refere “à subordinação como situação jurídica derivada do contrato de trabalho, por meio do qual o

empregado é jungido a observar o comando do empregador quanto ao modo de prestação dos serviços” (Delgado; Delgado, 2024, p. 148-149). Outro aspecto abordado dessa dimensão é o subjetivo, ali existente pelo fato da subordinação se fazer presente em razão da intensidade de ordens de trabalho emanadas pelo empregador sobre seu respectivo empregado. Eles consideram essa forma a modalidade mais comum de subordinação (Delgado; Delgado, 2024)

Na dimensão objetiva da subordinação aqueles consideram que é manifestada pela integração do empregado aos fins e objetivos do empreendimento de seu empregador, sendo assim pela atividade do trabalho, e não pela pessoa do trabalhador (Delgado; Delgado, 2024). Já a visão da subordinação pelo viés da dimensão estrutural pelos autores é compreendida que a subordinação do empregado é em decorrência de sua inserção na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento (Delgado; Delgado, 2024).

Portanto, essa forma de interpretação por meio das dimensões clássica, objetiva e estrutural atende o contexto histórico e jurídico com atual morfologia de trabalho. Assim, a prova da existência, ou não, da subordinação jurídica é que se afigura de capital importância para definir a natureza do vínculo existente entre o empregador e o suposto empregado, sendo o critério mais adequado à verificação do grau de ingerência exercido nas atividades profissionais do suposto empregado.

Como foi visto, os demais requisitos caracterizadores da relação de emprego podem até estar presentes sem que isso indique, necessariamente, a existência do vínculo nos moldes do art. 3º da CLT. Sendo assim, no novo contexto das relações sociais firmadas, o principal requisito caracterizador da relação de emprego é a análise do requisito da subordinação jurídica.

Nesse sentido, a distinção entre trabalho subordinado e trabalho autônomo foi a chamada integração do trabalhador na organização empresarial, isto é, a base para se definir a relação de emprego reside no fato de o empregado constituir parte integrante da organização. É a substituição da subordinação-controle ou subjetiva, pela subordinação-integrativa ou objetiva.

O Juiz Convocado José Monteiro Lopes em análise ao Recurso Ordinário nº 0100336-72.2021.5.01.0341 no Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, assim se posicionou:

Ocorre que a integração do trabalhador na organização da empresa, também conhecida como subordinação objetiva, não serve como critério autônomo para determinar a existência de um contrato de emprego, pois a participação integrativa poderá ocorrer também no trabalho autônomo (Brasil, Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, 20, p. 4).

Na mesma decisão, o magistrado continua esclarecendo que no Direito do Trabalho não incide sobre o relacionamento em que não existe subordinação; e considerando que a subordinação objetiva é imprestável como critério autônomo para distinguir o trabalho subordinado daquele realizado com autonomia, torna-se necessário verificar se, além da participação integrativa do trabalhador no processo produtivo da empresa, se esse ainda está sujeito a diretivas da empresa acerca da modalidade da prestação de serviços prestados, o que se faz via análise da dimensão estrutural da subordinação (Brasil, Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, 20, p. 4).

Após, a explanação dos dois dos três tipos de trabalhadores, dos conceitos de subordinação e da diferenciação de quando um trabalhador deverá ser enquadrado como um empregado para quando um trabalhador deverá ser enquadrado como profissional autônomo conjugando o artigo 3º da CLT com os conceitos doutrinários de subordinação em todas suas dimensões, passa-se à análise do que se entende pelo conceito de parassubordinação e se aplicável no direito brasileiro.

Como mencionado no segundo parágrafo deste capítulo para os trabalhadores parassubordinados, o que descaracteriza o vínculo é a ausência de subordinação. Ela é substituída pela de coordenação. Embora siga certas diretrizes do tomador de serviços, o trabalhador parassubordinado conserva a liberdade de organização da própria atividade e assim a autonomia sobre a modalidade, o tempo e o local da execução, podendo trabalhar com ou sem exclusividade. São inaplicáveis para esses os atos de admoestação, como advertência e suspensão.

A representação comercial, o agenciamento e a distribuição civis, quando o serviço é executado pessoalmente, são hipóteses de trabalho parassubordinado. Será que os trabalhadores das plataformas digitais se encaixariam no perfil como trabalhadores parassubordinados?

A figura do trabalhador parassubordinado no Direito Italiano, de acordo com Vasconcelos (2011), foi o local em que esse conceito mais produziu repercussões jurídicas, econômicas e sociais, gerando efetivamente uma microrregulação normativa para os trabalhadores subordinados, muito inferior à clássica normatividade justralhista, embora um pouco mais generosa do que o puro e simples absentismo normativo característico do contratualismo civil.

Delgado e Delgado (2024) consideram que embora não seja absoluta essa autonomia do trabalhador parassubordinado, ela é suficiente para afastá-lo do tipo jurídico clássico do trabalhador amplamente subordinado, o tradicional empregado. Entretanto, a relatividade de sua autonomia e a circunstância de o profissional ostentar certa dependência econômica em

vista do tomador de serviços são fatores que recomendam ao direito urdir certo manto regulatório específico para tais prestadores laborais, que não seja, é claro, tão interventivo e rigoroso quanto o inerente ao Direito do Trabalho clássico, mas nem tão omissivo e liberalista quanto o manto regulatório próprio ao contratualismo do Direito Civil.

Percebe-se que a figura do parassubordinado é também existente no direito brasileiro, mas não é do âmbito do direito do trabalho brasileiro, pois o conceito de subordinação não é aplicável a esses tipos de trabalhadores que possuem autonomia e regulamentação própria ou são regidos pelo Direito Civil, um exemplo de trabalhador parassubordinado seria o representante comercial, o qual possui regulamentação própria pela Lei nº 4.886/65, alterada pela Lei nº 8.420/92.

E cada vez mais seja por meio da figura do trabalhador parassubordinado, ou pela forma de contratação pejotização que será abordado nos próximos parágrafos, os direitos trabalhistas tendem a ser relativizados por meio da criação dessas figuras jurídicas como forma de ludibriar a aplicação das garantias e direitos trabalhista e por consequência gera a precarização dos direitos trabalhistas. Verifica-se que essas questões sempre existiram e permanecem presentes nos dias atuais.

A próxima figura a ser analisada é a chamada pejotização, não se pode ignorar que, nos últimos anos, tornou-se cada vez mais comum, no mercado de trabalho, a contratação de serviços por determinado trabalhador através de pessoa jurídica por ele constituída para essa finalidade, constatando-se o claro intuito de mascarar uma autêntica relação de emprego, em fenômeno conhecido como pejotização.

A pejotização consiste na contratação de serviços de pessoa física, de modo subordinado, não eventual e oneroso, por intermédio de pessoa jurídica por ela constituída com essa finalidade específica, objetivando disfarçar a autêntica relação de emprego que mantém com a empresa contratante, em burla à aplicação da legislação trabalhista e precarização das relações de trabalho.

Em outras palavras, a pejotização importa a transmutação da pessoa natural em pessoa jurídica. Para o tomador de serviços, a pejotização é vantajosa por propiciar aumento de lucros e melhores resultados financeiros, uma vez que, mediante aparente contratação lícita de prestação de serviços, traz consigo a redução de encargos trabalhistas, fiscais e previdenciários, procedimento, contudo, que não subsiste à primazia da realidade.

Embora vantajosa para o tomador de serviços, a pejotização é prejudicial ao trabalhador, que recebe um tratamento diferenciado daquele destinado aos empregados formais.

Sem a condição de empregado, o trabalhador que presta serviços a um tomador de serviços por intermédio de pessoa jurídica da qual é sócio, fica privado da proteção legal trabalhista.

Com a pejotização mascara-se a autêntica relação de emprego, em descompasso com a proteção constitucional aos direitos fundamentais da pessoa humana e do trabalhador, e em flagrante desrespeito à Recomendação nº 197 da Organização Internacional do Trabalho – OIT (2006), que valoriza o trabalho decente e determina o combate às relações de trabalho disfarçadas no contexto de outras relações que possam incluir o uso de formas de acordos contratuais que escondam o verdadeiro *status* legal.

Observa-se apesar da Recomendação nº 197 da Organização Internacional do Trabalho – OIT ser de 2006, o Governo brasileiro assumiu compromisso com essa entidade, em junho de 2003, por meio de Memorando de Entendimento, de assegurar a promoção do trabalho decente, tendo lançado a Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD) em maio de 2006.

A pejotização ilícita pode se configurar, inclusive, crime contra a organização do trabalho, nos termos do art. 203 do Código Penal, que prevê pena de detenção a quem frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho. Nesse sentido, ainda, que a ausência de vício na constituição da pessoa jurídica não é capaz de afastar a realidade da prestação de serviços diretamente pelo trabalhador.

A pejotização, enquanto fraude à legislação trabalhista, nos termos do art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho, deve ser combatida pelo Judiciário, reconhecendo-se o vínculo de emprego, com consequente pagamento das verbas trabalhistas.

A jurisprudência do TST tem repudiado a pejotização, conforme se depreende da seguinte ementa:

FENÔMENO DENOMINADO 'PEJOTIZAÇÃO'. (...) O fenômeno denominado 'pejotização' constitui modalidade de precarização das relações de trabalho por intermédio do qual o empregado é compelido ou mesmo estimulado a formar pessoa jurídica, não raras vezes mediante a constituição de sociedade com familiares, e presta os serviços contratados, mas com inteira dependência, inclusive econômica, e controles atribuídos ao tomador. Tal prática vem sendo declarada ilegal pela Justiça do Trabalho, quando comprovado o intuito de fraudar a aplicação da lei trabalhista, em clara afronta ao disposto no artigo 9º da CLT, diante da inteira e completa subordinação com o suposto contratante, situação incompatível com o próprio conceito de empresa e em clara afronta aos princípios protetivos clássicos do Direito do Trabalho" (BRASIL. 2017). (*grifado*)

Numa empresa, a pejotização, ao suprimir direitos do trabalhador, em ofensa a sua dignidade, degrada o ambiente de trabalho. Mas não é somente essa terminologia a utilizada para realizar uma tentativa de afastamento da proteção social inerente ao vínculo de emprego,

sendo outras expressões hoje também muito utilizadas, algumas delas, inclusive, aceitas para a não configuração do vínculo de emprego.

Exemplo disso, no tocante à figura jurídica do “colaborador”, Alice Monteiro de Barros registra

Os colaboradores possuem total liberdade de criação, com adoção de critérios e métodos exclusivamente seus para produção de matérias, aspecto considerado suficiente para a jurisprudência excluir a subordinação jurídica e, em consequência, a relação de emprego nestas situações. (Barros, 2008. p. 271)

No mesmo sentido, Martins (2007, p. 248) esclarece:

O colaborador, portanto, não tem vínculo de emprego, pois não possui horários ou dias fixos para trabalhar ou é fiscalizado pela empresa jornalística. Mesmo se recebe pagamentos ou se escreve artigos assinados para a empresa jornalística, continuará sendo colaborador (art. 5º, I, do Decreto nº83.284/79).

Amparando estes conceitos, é possível encontrar decisões com este entendimento em Tribunais do Trabalho do Brasil:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. FOTÓGRAFO. COLABORADOR DAS PUBLICAÇÕES DE REVISTA DA EDITORA ABRIL. VÍNCULO EMPREGATÍCIO NÃO CONFIGURADO. NÃO CARACTERIZADOS OS REQUISITOS DO ART. 3º DA CLT - PESSOALIDADE, HABITUALIDADE, ONEROSIDADE E SUBORDINAÇÃO JURÍDICA. INCIDÊNCIA DA SÚMULA 126 DO TST . Confirmada a ordem de obstaculização do recurso de revista, pois não demonstrada a satisfação dos requisitos de admissibilidade, insculpidos no artigo 896, § 2º, da CLT. Agravo de instrumento não provido (Brasil. Tribunal Superior do Trabalho, 2015)

JORNALISTA FREE LANCER. VÍNCULO EMPREGATÍCIO.NÃO-CARACTERIZAÇÃO. Espelhando o contexto probatório dos autos situação fática que se coaduna com a prestação de serviços autônoma, eis que a reclamante se ativava na redação de uma coluna para produção jornalística veiculada pela demandada, percebendo quantum fixado de acordo com a quantidade de material produzido e despendendo apenas algumas horas semanais para tal mister, resta inviável o reconhecimento do liame empregatício perseguido. (Brasil. Tribunal Regional do Trabalho 10ª Região. 2007)

Após a descrição da conceituação dos tipos de trabalhadores mais comuns na doutrina trabalhista, percebe-se que às figuras do trabalhador autônomo, parassubordinado e o colaborador se assemelham e a diferença entre eles é o grau de dependência econômica para com o tomador dos seus serviços.

E por fim, a atual morfologia do trabalho surge com a revolução tecnológica em curso, passamos a ter um novo contexto de precarização com o surgimento de novas formas de

trabalho até então inimagináveis que não se encaixam tão claramente nas categorias existentes ficando numa área cinzenta entre a proteção do direito e o arbítrio do empregador.

4 A POSIÇÃO DOS TRIBUNAIS SUPERIORES E DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL EM SUAS DECISÕES SOBRE AS NOVAS FORMAS DE TRABALHO

O mundo do trabalho tem passado por transformações significativas nas últimas décadas, impulsionadas pela globalização, inovação tecnológica e mudanças nas estruturas organizacionais. Essas transformações têm gerado novas formas de trabalho, como o teletrabalho, o trabalho por demanda e o trabalho autônomo, que desafiam as normas tradicionais do direito trabalhista. Nesse contexto, os tribunais superiores brasileiros, especialmente o Supremo Tribunal Federal (STF), desempenham um papel crucial na interpretação e aplicação das leis para lidar com as complexidades dessas novas formas de trabalho. O objetivo deste texto é analisar a posição dos tribunais superiores e do STF em suas decisões relacionadas a essas novas modalidades laborais, destacando como essas decisões influenciam a proteção dos direitos dos trabalhadores e a adaptação do sistema jurídico às mudanças do mercado de trabalho.

Nos últimos anos, o STF e os tribunais superiores têm enfrentado casos que exigem uma reinterpretação das normas trabalhistas tradicionais para acomodar as novas formas de trabalho. O teletrabalho, por exemplo, que ganhou popularidade especialmente durante a pandemia de COVID-19, trouxe à tona questões sobre a jornada de trabalho, a compensação de despesas e a garantia de condições adequadas de trabalho. O STF na ADI 6342 MC, abordou essas questões com um enfoque que buscou equilibrar a flexibilidade das novas modalidades de trabalho com a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Em várias decisões, o STF tem reafirmado a necessidade de proteção dos direitos trabalhistas básicos, independentemente da modalidade de trabalho adotada. Em 2020, por exemplo, o STF nas ADIs 6342, 6344, 6346, 6348, 6349, 6352 e 6354 decidiu que as normas relativas à saúde e segurança no trabalho devem ser aplicadas de forma a garantir a proteção dos trabalhadores, mesmo quando eles desempenham suas funções remotamente. Essa decisão ressaltou a responsabilidade dos empregadores em assegurar condições de trabalho adequadas e o direito dos trabalhadores a uma remuneração justa e a cobertura para despesas relacionadas ao trabalho.

Além disso, os tribunais superiores têm enfrentado questões relacionadas ao trabalho por demanda e ao trabalho autônomo. Esses tipos de trabalho frequentemente envolvem

relações menos formais e podem não se encaixar perfeitamente nas definições tradicionais de vínculo empregatício. Em decisão recente deste ano de 2024, à quarta turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, no processo de nº 0010405-50.2023.5.03.0109, reconheceu o vínculo empregatício de trabalho intermitente na função de entregador, entre o prestador de serviços e a plataforma Rappi, mesmo que em relações de trabalho não tradicionais, considerou que a relação entre ambas as partes, possui elementos que configuram uma relação de emprego e, portanto, a necessidade de garantir direitos trabalhistas.

A interpretação do STF ainda é no sentido de não reconhecer o vínculo empregatício destas novas realidades do mercado de trabalho. Por exemplo, na ADPF 324, processo de nº 9997591-98.2014.1.00.0000) não foi reconhecido o vínculo empregatício dos entregadores e motoristas frente às plataformas digitais, não aplicando às normas trabalhistas nessas relações, que resulta em uma diminuição dos direitos dos trabalhadores. Assim, o caso dos trabalhadores de plataformas, ainda pendente de julgamento no Supremo Tribunal Federal será um divisor de águas para a compreensão do posicionamento Corte Constitucional sobre as novas morfologias do trabalho e poderá refletir no reconhecimento ou não de direitos trabalhistas a estes trabalhadores que atualmente já assumem número substancial na sociedade.

Por essa razão, a posição dos tribunais superiores e do STF em relação às novas formas de trabalho pode refletir um esforço contínuo para equilibrar a flexibilidade e a inovação com a proteção dos direitos dos trabalhadores, mantendo-se os compromissos firmados pelo Brasil com a Organização Internacional do Trabalho.

À medida que novas modalidades de trabalho continuam a surgir e evoluir, é fundamental que o sistema jurídico se adapte para garantir que os direitos trabalhistas sejam mantidos e que as relações de trabalho sejam regulamentadas de forma justa. O papel dos tribunais é crucial nesse processo, pois suas decisões moldam a forma como as novas realidades do mercado de trabalho são interpretadas e aplicadas na prática.

5 CONCLUSÃO

A partir da evolução dos paradigmas do constitucionalismo ocidental à luz dos direitos sociais e trabalhistas, buscou-se analisar as novas formas de trabalho que emergem no contexto contemporâneo. A análise das mudanças tecnológicas e econômicas revela que o direito do trabalho, antes visto predominantemente como uma questão de interesse para os trabalhadores, tornou-se um problema de enorme relevância social e econômica, tanto no Brasil quanto globalmente.

Primeiramente, foi examinada a evolução dos paradigmas do constitucionalismo ocidental, observando como esses paradigmas moldaram e foram moldados pelas novas formas de trabalho. A transição de um modelo de constitucionalismo baseado em direitos civis e políticos para um que inclui um robusto conjunto de direitos sociais reflete uma crescente preocupação com a justiça social e a proteção dos trabalhadores, especialmente em um cenário de rápida mudança tecnológica.

Seguindo essa perspectiva, a análise da conceituação das diversas formas de trabalho no direito brasileiro – incluindo subordinação, parassubordinação, trabalho autônomo, colaborador, pejetização e novas formas de trabalho – ilustrou como o direito do trabalho tem se adaptado para refletir as complexidades e diversidades das relações laborais modernas. As novas formas de trabalho desafiam as categorizações tradicionais, exigindo uma compreensão mais nuanceada e dinâmica do vínculo empregatício e dos direitos correlatos, sem perder de vista a carga valorativa e principiológica constitucional de natureza protetiva.

Por fim, a análise das decisões do Poder Judiciário revelou um esforço contínuo para adaptar a legislação e a jurisprudência às novas realidades do mercado de trabalho. As decisões desses tribunais, em muitos casos, não apenas reconhecem a necessidade de proteger os direitos dos trabalhadores em face das novas modalidades laborais, mas também contribuem para a construção de um sistema jurídico que possa enfrentar os desafios emergentes de maneira justa e eficaz.

Em suma, esse estudo sublinha a importância de uma abordagem protecionista e evolutiva para o direito do trabalho, que deve acompanhar as transformações sociais e econômicas, sem perder de vista a efetivação dos direitos humanos sociais e o reconhecimento e fortalecimento da dignidade da pessoa humana. A integração de novas formas de trabalho no quadro jurídico e constitucional é essencial para garantir que os direitos trabalhistas continuem a ser protegidos e respeitados, refletindo uma tentativa de equilibrar a inovação com a justiça social, e de assegurar que o direito do trabalho continue a atender às necessidades de um mundo em constante mudança.

O futuro do direito do trabalho dependerá da capacidade do sistema jurídico de se adaptar e responder a essas transformações, promovendo um ambiente de trabalho que seja tanto flexível quanto equitativo.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro. Contratos e regulamentações especiais de trabalho. 3 ed., SP, LTr, 2008.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADI 6342. Órgão Julgador Tribunal Pleno. Ministro Relator Marco Aurélio. Ministro Redator Alexandre de Moraes. Julgado em 24.04.2020. Publicado 11.11.2020

_____. Supremo Tribunal Federal. ADIs 6342, 6344, 6346, 6348, 6349, 6352 e 6354 Órgão Julgador Tribunal Pleno. Ministro Relator Marco Aurélio. Publicado 11.11.2020

_____. ADPF 324. Supremo Tribunal Federal. Trânsito em julgado 28.09.2021. Ministro Relator Luís Roberto Barroso).BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Recurso Ordinário. 0030600-62.2009.5.01.0025. Publicado no DOERJ em 08/02/2011. Disponível em: <http://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/218506>.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Recurso Ordinário. 0100336-72.2021.5.01.0341. Publicado no DERJ em 15/06/2023. Disponível em: <http://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/218506>.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. RO 00813-2005-015-10-00-7, Rel. Des. Pedro Vicentin Foltran, julg. 27/06/2007, DJ 06/07/2007.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR 55300- 23.2008.5.22.0003 - 7ª Turma - Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão - pub. em 17/11/2017).

_____. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR-486-35.2012.5.01.0026, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 17/04/2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. Relação de emprego e relações de trabalho: a retomada do expansionismo do Direito do Trabalho. In: Sena, Adriana Goulart de; DELGADO, Gabriela Neves; NUNES, Raquel Portugal (coord.). Dignidade Humana e Inclusão Social: caminhos para efetividade do Direito do Trabalho no Brasil. São Paulo: LTr, 2010, p. 27-29.

DELGADO, Mauricio Godinho; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli; GUIMARÃES, Tâmara Matias. Notas sobre a Arquitetura Principlológica Humanista e Social da Constituição da República de 1988 e a Concretização dos Direitos Fundamentais no Constitucionalismo Contemporâneo: uma abordagem sob o prisma dos direitos individuais e sociais trabalhistas. Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, v. 21,p. 11-41, 2019

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A Parassubordinação no Direito do Trabalho: Conceito, Objetivos e Efeitos Jurídicos. Revista do Direito das Relações Sociais e Trabalhistas. v. 1. n. 1 . p. 139-157. 2019

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 16ª ed. São Paulo: LTr. 2017.

DUTRA, Renata Queiroz. Direitos sociais em tempos de neoliberais: a constituição de 1988 e a crise permanente. Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília /

Universidade de Brasília. Trabalhos Convidados – n. 15 (2018) – Brasília: RED|UnB, 1997. p. 34 – 58.

MARTINS, Sérgio Pinto. Comentários à CLT. SP, Atlas, 11ª ed., 2007.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Recomendação nº 197 sobre o Quadro Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho. 2006. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/media/323226/download>. Acesso em 01/09/2024.

PORTO, Lorena Vasconcelos. A Parassubordinação: aparência x essência. In: RENAULT, Luiz Otávio, Linhares; CANTELLI, Paula Oliveira; PORTO, Lorena Vasconcelos; NIGRI, Fernanda. Parassubordinação: em homenagem ao Professor Márcio Túlio Viama. São Paulo: LTr, 2011.

ROCHA, Daniel Machado. O Direito Fundamental à Previdência Social. Porto Alegre. Editora: Livraria do Advogado, 2004, p.17.