

# **VII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI**

## **DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III**

**ADRIANA GOULART DE SENA ORSINI**

**JACKSON PASSOS SANTOS**

**WILLIAM PAIVA MARQUES JÚNIOR**

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 Haydêe 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 III [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Adriana Goulart de Sena Orsini; Jackson Passos Santos; William Paiva Marques Júnior – Florianópolis: CONPEDI, 2024.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-945-2

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: A pesquisa jurídica na perspectiva da transdisciplinaridade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. VII Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2024 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa  
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis  
Santa Catarina – Brasil  
[www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br)

## **VII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI**

### **DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III**

---

#### **Apresentação**

A presente coletânea é composta dos artigos aprovados, apresentados e debatidos no Grupo de Trabalho: “Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho III” no âmbito do VII Encontro Virtual do CONPEDI, realizado entre os dias 24 a 28 de junho de 2024, em formato virtual, e que teve como temática central “A pesquisa jurídica na perspectiva da transdisciplinaridade”.

Os trabalhos expostos desenvolveram, de forma verticalizada, diversas temáticas atinentes ao Direito do Trabalho e meio ambiente laboral, especialmente na relação dialógica com a reforma trabalhista, inteligência artificial, direitos fundamentais, a uberização /plataformização das relações laborais e a consequente releitura do Direito do Trabalho. As pesquisas ora apresentadas funcionam como canais indispensáveis nos debates e propostas das pendências existentes nos campos indicados e na busca de soluções efetivas para as problemáticas indicadas.

Anna Luiza Massarutti Cremonezi, Patricia Ayub da Costa e Tania Lobo Muniz abordam a arbitragem trabalhista em dissídios individuais no Brasil, após a Reforma Trabalhista de 2017, analisando sua eficiência econômica e os impactos na resolução de conflitos laborais. O instituto da arbitragem, apesar de apresentar vantagens como celeridade e confidencialidade, levanta questões relevantes sobre equidade e acesso à justiça, especialmente para trabalhadores em posições menos favorecidas. Conclui-se que, dentro do contexto da Reforma, a arbitragem trabalhista oferece uma solução potencialmente mais eficiente para a resolução de conflitos, porém sua eficácia depende de uma aplicação cuidadosa e adaptada para garantir a proteção adequada dos direitos dos trabalhadores.

Maria Clara Leite de Oliveira e Souza, Maria Augusta Leite de Oliveira e Souza investigam a importância fundamental dos direitos trabalhistas, com enfoque específico no direito ao trabalho decente em um ambiente saudável. Partindo do reconhecimento da dignidade humana, discutem como o acesso a um trabalho digno não apenas promove a realização individual, mas também contribui para o bem-estar social e econômico. O conceito de trabalho decente é detalhado, considerando as indicações da OIT e OMS. Além disso, destaca-se a importância de um ambiente de trabalho saudável, que não apenas protege a saúde e a segurança dos trabalhadores, mas também fomenta a produtividade e a satisfação no trabalho.

Gabriely Miranda Mendonça Santos, Tainã Sousa de Jesus e Tiago Silva de Freitas refletem sobre o fenômeno da Gig Economy, mais difundido, no Brasil, pela “Uberização”, se refere à expansão de modelos de negócios baseados em plataformas digitais onde os trabalhadores oferecem a sua força de trabalho. Embora essa articulação digital ofereça flexibilidade aos trabalhadores, a uberização também se manifesta como um mecanismo de superexploração laboral através da retórica do empreendedorismo de fachada e da informalidade. O estudo se debruça sobre a investigação do fenômeno como um possível vetor da precarização das relações de emprego no Brasil, sobretudo, considerando os reflexos deste fenômeno sob a égide do posicionamento doutrinário e jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho que vem reconhecendo a existência de vínculo empregatício entre os trabalhadores e as Empresas de Tecnologia.

Lorraine Ferreira Coelho e Palloma Guimarães Jouguet Giroto investigam a ratio decidendi do entendimento jurisprudencial das turmas do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (Pará/Amapá), em relação aos trabalhadores de plataforma, analisando, de tal modo, se as relações de trabalho são ponderadas mediante o artigo 3º da CLT, em observância ao princípio da primazia da realidade. Assim, o estudo visa analisar o supracitado princípio, sua origem, fundamentos e, principalmente, sua importância no processo histórico de conquista dos trabalhadores, em relação ao reconhecimento dos direitos trabalhistas, mormente em relação ao artigo 3º da CLT. Posteriormente, se propõe verificar as relações de trabalho existentes no mundo contemporâneo, investigando, para isso, o surgimento das novas formas de trabalho, principalmente quanto aos trabalhadores de aplicativos, observando os elementos políticos e sociais para sua construção, assim como a precarização do trabalho moderno.

José Roberto Freire Pimenta, Aline Viviane Gomes e Patrícia Osório Caciquinho examinam que a desigualdade salarial entre homens e mulheres não é um fenômeno novo, sendo objeto de denúncias por parte do movimento feminista ao longo da história. Com efeito, a divisão sexual do trabalho impõe a separação e hierarquia entre o trabalho dos homens e das mulheres. Assim, às mulheres foram atribuídas tarefas domésticas e de cuidado, ínsitas ao ambiente privado e sem qualquer forma de remuneração, muitas vezes com a justificativa de serem tais atribuições inerentes à condição feminina. Acrescente-se a isso outros fatores, como o preconceito relativo ao exercício de cargos de liderança por parte das mulheres e a prática do assédio moral e sexual. Nesse contexto, a situação das mulheres negras revela-se ainda mais precária, tendo em vista que, tradicionalmente, ocupam os postos de trabalho de maior vulnerabilidade, muitos deles no mercado informal, com as menores remunerações e menor proteção trabalhista e previdenciária. Os autores questionam, a partir do primeiro relatório de transparência salarial, recentemente apresentado pelo Ministério do Trabalho e

Emprego, em que medida a Lei nº 14.611/23 tem contribuído, de maneira efetiva, para o combate às desigualdades salariais.

Tiago Domingues Brito, Ilton Garcia da Costa e Jaime Domingues Brito tratam das novas formas de trabalho, mediadas por plataformas digitais ou por estruturas de inteligência artificial, muitas vezes acompanhadas de acentuada precarização, estabelecendo ao direito o desafio de responder com eficiências às novas exigências que se estabelecem, sendo estas, respectivamente, a justificativa e problematização do presente trabalho. Diante disso, a ameaça de que o trabalho seja diminuído a algo apartado de seu criador pode se tornar, definitivamente, uma realidade na conjuntura da economia digital atual.

Fernanda Batelochi Santos, Camila Carniato Genta e Marcos Antônio Striquer Soares analisam a diferença entre o exercício da liberdade religiosa no direito do trabalho em âmbito privado, pelo contrato e autonomia da vontade, com espaço para o proselitismo religioso e outras manifestações de crença, e no âmbito público, regido pelos princípios administrativos e a busca pela satisfação do interesse público. Em ambos são estudadas as possíveis situações de conflito entre direitos e as restrições à liberdade religiosa, e se elas podem ser resolvidas em uma sociedade plural e democrática.

Maria Domingas Vale da Silva e Thayara Silva Castelo Branco propõem uma análise em âmbito jurídico e filosófico como o trabalho em condições análogas à escravidão realizado por trabalhadoras domésticas se sobrepõe à ideia de condição humana e de trabalho decente elencado pela agenda 2030 da ONU, e como isso se manifesta in loco na figura das trabalhadoras domésticas maranhenses. Abordam aspectos relevantes ao tema versados pela Lei Complementar nº. 150/2015 compreendendo-a como política pública de regulamentação dos direitos das trabalhadoras domésticas no direito brasileiro.

Josiane Petry Faria e Carina Ruas Balestreri investigam o trabalho da mulher e sua fragilidade diante da proteção jurídica oferecida, eis que se trata de pilar fundamental no desenvolvimento econômico. Portanto, o problema central parte da intensificação das discussões em torno da condição humana da mulher frente ao mercado capitalista e a função do Direito na garantia da proteção. Na delimitação da temática são abordadas a historiografia da normalização da desigualdade de gênero e sua influência na vulnerabilidade do trabalho da mulher e a dificuldade de seu reconhecimento. Ainda na delimitação se apresentam as principais orientações jurídicas voltadas à proteção do trabalho feminino, bem como seu impacto em termos de tutela e potencial de contribuição para o reequilíbrio nas relações de poder.

Vinícius da Silva Rodrigues e Luciana Silva Garcia, partem de reflexões humanistas com o reconhecimento de violência à transgeneridade ou à identidade trans existente na sociedade, além de ser impeditivo de acesso ao mercado de trabalho formal, apresenta-se como fator extintivo da relação empregatícia. Assim, com vistas à superação de um universalismo homogeneizador, a pesquisa encontra na dignidade humana um arcabouço jurídico suficiente a enxergá-la como instrumento hermenêutico relevante, apoiada no direito à não-discriminação em casos de efetivação de direitos fundamentais para grupos vulneráveis, especialmente em relação aos pedidos de indenização moral proposto por pessoas trans em decorrência da transfobia (violência física, verbal e psicológica) que suportaram no ambiente laboral.

Serzedela Facundo Araújo de Freitas, a partir da metodologia quali-quantitativa, de cunho descritivo, de resultado simples, explica, em que medida, o desenvolvimento econômico pode ser um fator de regulamentação do trabalho, analisando o atual cenário das novas relações de trabalho que vem surgindo com as plataformas digitais, e como o Direito do Trabalho pode adaptar-se às relações de trabalho intermediadas por aplicativos, resultando no fenômeno da uberização.

Ana Cecília de Oliveira Bitarães traça um panorama das formas de trabalho tidas por autônomas e as implicações da flexibilização do trabalho no Brasil, examina os conceitos de autonomia e liberdade dos sujeitos enquanto trabalhadores. O estudo se mostra pertinente tendo em vista a conjuntura atual de política de destruição de emprego e flexibilização de direitos sociais, implicando novas formas legislativas de trabalho que contrariam direitos elencados na Constituição da República e colocam em questão a própria autonomia privada.

Adriano Fernandes Ferreira e Bianka Caelli Barreto Rodrigues defendem a importância do uso da Inteligência Artificial no Ambiente de Trabalho. Os pesquisadores identificam tanto os aspectos positivos e/ou negativos devido ao uso da tecnologia, pois com o avanço tecnológico nas diversas áreas de conhecimentos, vem o receio do surgimento dessa nova realidade no meio ambiente do trabalho, correspondem, por exemplo, ao fato de as máquinas poderem substituírem o trabalho humano.

Com grande satisfação coordenamos e apresentamos a presente obra, agradecendo aos autores (as)/pesquisadores(as) envolvidos(as) em sua produção pelas profícuas reflexões surgidas e debatidas, bem como reiteram e louvam a dedicação e competência de toda a equipe do CONPEDI pela organização e realização do exitoso e arrojado evento, realizado de forma virtual.

Reiteramos a esperança que a obra ora apresentada sirva como parâmetro acadêmico para a compreensão dos problemas da complexa realidade social sob a óptica do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. Desejamos leituras proveitosas na construção de uma nova perspectiva para os desafios impostos ao Direito no contexto contemporâneo pós-pandêmico de utilização dos mecanismos hermenêuticos como força motriz da constitucionalização e democratização das relações laborais.

Profa. Dra. Adriana Goulart de Sena Orsini – UFMG (Universidade Federal de Minas Gerais)

Prof. Dr. Jackson Passos Santos - PUC/SP (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo)

Prof. Dr. William Paiva Marques Júnior- UFC (Universidade Federal do Ceará)

## **DOS “EMPREGADOS” AUTÔNOMOS: IMPLICAÇÕES DA FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL**

### **SELF-EMPLOYED “EMPLOYEES”: IMPLICATIONS OF WORK FLEXIBILIZATION IN BRAZIL**

**Ana Cecília de Oliveira Bitarães**

#### **Resumo**

O presente artigo busca fazer uma análise das formas de trabalho tidas por autônomas e as implicações da flexibilização do trabalho no Brasil. Busca-se examinar conceitos de autonomia e liberdade dos sujeitos enquanto trabalhadores. O estudo se mostra pertinente tendo em vista a conjuntura atual de política de destruição de emprego e flexibilização de direitos sociais, implicando novas formas legislativas de trabalho que contrariam direitos elencados na Constituição da República e colocam em questão a própria autonomia privada. Metodologicamente, por uma revisão bibliográfica propositiva, será feita uma leitura extensiva das formas de trabalho do “salão-parceiro”, previsto na lei n. 13.352, de 27 de outubro de 2016, o novo projeto de lei dos motoristas de aplicativo n. 12/2024 e a formalização de profissionais liberais como autônomos, tal como disposto em Art. 442-B da CLT, inserido pela reforma trabalhista, ainda que trabalhando como empregados celetistas, sua coerência com a autonomia privada dos trabalhadores e com a legislação atual. Além da revisão das citadas formas de trabalho, será feita uma relação dos pressupostos para existência de autonomia e compatibilidade com princípios constitucionais. Como resultado do trabalho, demonstrou-se que para garantir a dignidade da pessoa humana é preciso pensar em um movimento antagônico aos de flexibilização no trabalho.

**Palavras-chave:** Emprego, Autônomos, Trabalho, Renda, Liberdade

#### **Abstract/Resumen/Résumé**

This article seeks to analyze the forms of work considered autonomous and the implications of the flexibilization of work in Brazil. The aim is to examine concepts of autonomy and freedom of subjects as workers. The study is relevant given the current situation of the policy of destroying jobs and making social rights more flexible, implying new legislative forms of work that contradict rights listed in the Constitution of the Republic and call into question private autonomy itself. Methodologically, through a purposeful bibliographical review, an extensive reading will be made of the work methods of the “partner salon”, provided for in law no. 13,352, of October 27, 2016, the new app drivers bill no. 12/2024 and the formalization of independent professionals as self-employed, as provided for in Art. 442-B of the CLT, inserted by the labor reform, even if working as CLT employees, its coherence with the private autonomy of workers and current legislation. In addition to reviewing the aforementioned forms of work, a list of the assumptions for the existence of autonomy and

compatibility with constitutional principles will be made. As a result of the work, it was demonstrated that to guarantee the dignity of the human person it is necessary to think of a movement that is antagonistic to the flexibilization of work.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Job, Self-employed, Work, Income, Liberty

## 1 INTRODUÇÃO

A regulação do trabalho se insere em uma zona de conflito: deve garantir dignidade e proteção aos trabalhadores, em meio a pressão do empresariado, que almeja sempre usufruir ao máximo da capacidade dos seus subordinados. Em razão dessa zona de conflito, ela é alvo de críticas pelo lado patronal, que propagam discursos culpando-a pelo desemprego e por baixos índices econômicos.

Há tempos um processo em curso se desdobra no horizonte: desmantelamento de direitos fundamentais trabalhistas, tentando tornar diferentes relações de trabalho que tem por fim a antiga acumulação capitalista.

Neste artigo, o escopo será a análise das relações tidas por “autônomas”, mas que guardam boa dose de subordinação e carência de direitos. A metodologia utilizada para análise será uma revisão bibliográfica e jurisprudencial dos temas relacionados.

Assim, serão tratadas a lei do salão parceiro n. 13.352/2016; o projeto de lei n. 12/2024 para regulação dos motoristas de aplicativos e o Art. 442-B da CLT, inserido com a reforma trabalhista, que afasta a qualidade de empregado de autônomos, contratados de forma formal, ainda que de forma exclusiva e contínua. Busca-se verificar se essa suposta liberdade é compatível com a conjuntura social brasileira, com os próprios preceitos da autonomia privada e subordinação envolvida a esses trabalhos, que deve assegurar mais direitos que a mera formalização como pessoa jurídica.

O que se vislumbra, de forma geral, é que essas alterações tentaram legislar novas formas de trabalho. Novas formas essas que se esquivaram de seguir os direitos e ditames de uma relação convencional celetista, ainda que em parâmetros de emprego, com os requisitos de ser pessoa física com subordinação, pessoalidade, não eventualidade e onerosidade estejam presentes.

Este artigo, portanto, busca analisar a compatibilidade dessas contratações, que consideram esses trabalhadores como autônomos, com o próprio conceito de autonomia e autonomia privada, bem como parâmetros constitucionais democráticos.

## 2 PRESSUPOSTOS PARA EXISTÊNCIA DE AUTONOMIA

A etimologia do termo “autonomia” provém do prefixo “*auto*”, que significa “a própria pessoa”, enquanto o sufixo “*nomia*” a lei. Nesse sentido, o termo autonomia se refere às leis, às determinações próprias do agente, a autodeterminação (Sarmiento, P. 139).

Em sendo um conceito milenar, a autonomia ao longo do tempo foi e vem sendo relacionada a diversos aspectos, inclusive em vários ramos do direito. É necessário, ainda, separá-la em contexto privado e público, bem como ligá-la a autonomia da vontade.

A respeito da autonomia privada, essa corresponde ao arbítrio do indivíduo quanto às escolhas da sua própria vida. Já a autonomia pública seria o poder da pessoa em fazer parte das escolhas no âmbito público, em exercício de democracia (Sarmiento, P. 139).

Percebe-se uma espécie de tripé para o alcance pleno dessa capacidade de discernimento da pessoa para projeção de sua vida: dignidade da pessoa humana-autonomia-condições de vida dignas, sendo verdadeiros pressupostos para de fato existir autonomia entre os sujeitos.

A relação entre esses três termos se dá porque: (i) para existir a dignidade da pessoa humana, é necessário conferir aos indivíduos um mínimo existencial das necessidades básicas de vida e de trabalho, conforme contexto e cultura ao qual se inserem (Sarmiento, 2016, P. 239; (ii) para haver autonomia privada, é preciso conferir meios para que os indivíduos tenham capacidade real de escolha, que deve ser atrelado a um contexto com dignidade da pessoa humana garantidos (SARMENTO, 2016, P. 142), (iii) Assim, só a partir de um contexto de alcance de medidas sociais, com os indivíduos exercendo sua autonomia privada, sendo-lhes garantindo um mínimo existencial, é possível falar em dignidade da pessoa humana e, conseqüentemente, autonomia privada do indivíduo.

Pensando no âmbito do trabalho, a situação não é diferente. O trabalho, como todas as atividades dos seres humanos, é uma experiência social, sendo um ponto para construção da identidade do sujeito, que coloca sua identidade, saúde e boa parte de sua vida no trabalho (Cattani, 1996, P. 140-141).

Nesse sentido, o ser humano é, em grande medida, o que ele trabalha (Cattani, 1996, P. 141, apud Dubar, 1994), construindo sua identidade pessoal pela identidade profissional, sendo a lente pela qual a sociedade enxerga o sujeito: por sua posição no mercado de trabalho.

No trabalho, no entanto, não se pode vislumbrar autonomia plena do sujeito, uma vez que não se tem ampla possibilidade de escolha das tarefas, dos meios e do sentido do trabalho e, principalmente, porque a pessoa que tem apenas sua força de trabalho se insere no terreno da necessidade, incompatível com a liberdade plena.

Essa situação é ainda mais prejudicada em um contexto de falta de acesso de condições dignas de vida, fazendo com que as pessoas não tenham arbítrio na escolha de seus trabalhos, sujeitando-se a subordinação latente existente e a precárias condições de labor, com salários reduzidos e poucos recursos.

No Brasil vive-se a máxima “educação para a vida e formação para o trabalho”, que deixam nítida a separação da qualificação no âmbito profissional com a educação no âmbito pessoal, separando essas esferas e comprometendo o lado humano e socialmente desejável do desenvolvimento da pessoa no trabalho (Cattani, 1996, 9. 151).

Assim, esse quadro faz com que os indivíduos estejam cada vez mais com suas virtudes dissociadas do trabalho, cada vez mais suscetíveis a uma subordinação extremada no trabalho, sendo menos autores da forma como produzem e tornando ainda mais distantes da autonomia na esfera laboral.

Por subordinação extremada no trabalho entende-se como aquela subordinação para além do escopo do trabalho, podendo ir desde a exploração do trabalhador a jornadas extenuantes e a condições de trabalho precárias, até a implantação de padrões de comportamento, perseguindo a subjetividade do empregado (Coutinho, 2019, P. 5).

Repensando na situação do Brasil, vê-se que, em um país em que o acesso a própria educação e a qualificação são inexpressivos, insuficientes e aquém do desejado, percebe-se que aqui se trabalha muito e mal. O cenário sugere a ausência de preparação pessoal por educação e a ausência de formação para o trabalho, quem dirá em uma esfera globalizada dos dois âmbitos, repercutindo cada vez mais em empregos mais precários (Cattani, 1996, P. 149).

Desse modo, percebe-se que para se ter autonomia é preciso ter dignidade. E para ter dignidade, é preciso ter acesso a serviços sociais básicos, incluindo-se educação. Em sendo enfraquecido os laços entre essas esferas por deficiências dos cuidados públicos, torna os trabalhadores cada vez mais distantes e marginalizados da própria autonomia privada e incapacitados de exercerem a própria autodeterminação.

Para além de todos os problemas estruturais do Brasil, que impedem a autonomia dos próprios sujeitos de direito, vivendo de forma comprometida quanto ao desenvolvimento pessoal e profissional, observa-se que a existência de uma autonomia no trabalho pode ser utópica. Uma relação de emprego, por exemplo, prevê a subordinação jurídica.

Além disso, é pelo trabalho que a classe dos trabalhadores mantém o próprio sustento. Ainda que alguns tenham curso superior, em plena consciência de seus direitos, são esses também hipossuficientes na tomada de decisões do empregador, sopesando sempre a manutenção da vida, da alimentação e do sustento em geral ao discutir sobre sua condição de trabalho com quem responda hierarquicamente.

### 3 AUTONOMIA, PRIMADO DO TRABALHO E A ORDEM CAPITALISTA

Nos últimos tempos, vive-se uma política de destruição do emprego, descrita por Maurício Godinho Delgado no livro “Capitalismo, Trabalho e Emprego” como processo de substituição do primado do trabalho pela valorização expressiva do capital especulativo, muito pela “internalização acrítica do pensamento ultraglobal” (Delgado, P. 17, 2007). Essa internalização levou a fixação de valores liberais em amplitude global e de forma acrítica, formando o entendimento de que esse fosse o único pensamento econômico válido.

Para ocorrer essa fixação de valores, Maurício Godinho Delgado descreve que determinados pressupostos para a globalização e requisitos para consolidação do pensamento global capitalista foram necessários.

Com relação aos pressupostos, seriam: (i) A generalização do Sistema Capitalista por grande parte das potências globais; (ii) A Revolução Tecnológica, que viabilizou a comunicação imediata; (iii) A Hegemonia Financeiro - Capitalista, que colocou em primeiro lugar o capital financeiro-especulativo em detrimento aos demais segmentos do próprio capitalismo (Delgado, P. 17, 2007).

Já com relação aos requisitos, mostram-se como principais para consolidação do pensamento global capitalista os seguintes: (a) hegemonia do pensamento econômico neoliberal conjuntamente com estratégias de atuação nos Estados; (b) domínio político de lideranças neoliberais nos Estados; (c) em escala externa, a ausência de experiência sociopolítica consistente contrária ao regime implantado e, em escala interna, enfraquecimento de projetos populares, tais como socialistas, sociais-democráticos, trabalhistas, de forma a um desenvolvimento acrítico dos requisitos e (d) incorporação do pensamento econômico hegemônico (Delgado, p. 18, 2007).

Desse modo, esse processo de desmantelamento dos direitos sociais, se associa ao item c listado, que comporia a consolidação do pensamento global capitalista. Nesse processo, em zona de conflito se situa o Direito do Trabalho, por vezes visto como antagônico às lucratividades esperadas do sistema capitalista e secundário às preocupações que uma ordem capitalista se propõe.

Esse processo se caracteriza, também, pela flexibilização das relações de trabalho, que é a possibilidade de mitigar direitos relacionados, a partir da própria lei. Conceituando, Maurício Godinho Delgado o descreve como (2018, p. 71-72):

Por flexibilização trabalhista entende-se a possibilidade jurídica, estipulada por norma estatal ou por norma coletiva negociada, de atenuação da força imperativa das normas componentes do Direito do Trabalho, de modo a mitigar a amplitude de seus comandos e/ou os parâmetros próprios para a sua incidência. Ou seja, trata-se da diminuição da imperatividade das normas justralhistas ou da amplitude de seus efeitos, em conformidade com autorização fixada por norma heterônoma estatal ou por norma coletiva negociada.

Assim, as alterações relacionadas ao Direito do Trabalho, objeto deste artigo, implicam em precarizar relações de trabalho, tidas por “autônomas”, mas imbuídas da formalidade e com os cinco requisitos fáticos-jurídicos da relação de emprego.

Com essas medidas, o trabalhador é colocado em condições flexíveis, incompatíveis com a sua dignidade (Correia, P. 53, 2016), distanciando ainda mais da condição de exercer sua autonomia pessoal, já que se vê em uma condição de hipossuficiência e necessidade no trabalho.

#### 4 DA CONDIÇÃO DE AUTÔNOMO NA CLT

A condição de trabalho de autônomo com a Lei 13.467 de 2017 revela um traço dúbio. Ao tentar inserir o conceito de autonomia e liberdade aos trabalhadores, permite que sejam considerados autônomos até mesmo aqueles com contrato de trabalho exclusivo e de forma contínua.

No artigo a seguir, é possível verificar a situação descrita, tal como:

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Essa disposição tenta excluir diversas possibilidades de configuração de reconhecimento de vínculo de relação de emprego. Ao se retirar a não eventualidade desse contexto como indício de um vínculo trabalhista, pode vir a legitimar a “pejotização”<sup>1</sup>, tornando legal uma contratação mascarada de autônoma, porém subordinada e com direitos reduzidos (Galvão *et al.*, 2017, p. 40).

---

<sup>1</sup> Para Maurício Godinho Delgado, o termo se reporta a: “utilização do contrato de sociedade (por cotas de responsabilidade limitada ou outra modalidade societária existente) como instrumento simulatório, voltado a transparecer, formalmente, uma situação fático-jurídica de natureza civil/comercial, embora ocultando uma efetiva relação empregatícia. Em tais situações simulatórias (denominadas pela prática trabalhista de pejotização, neologismo que se reporta à expressão pessoa jurídica, identificada pelas iniciais P.J.), há que prevalecer o contrato que efetivamente rege a relação jurídica real entre as partes, desconsiderando-se a simulação evidenciada (2019, p. 48)”

Além disso, o citado Art. 442-B da CLT contraria o Art. 3º do mesmo dispositivo, uma vez que a exclusividade e a continuidade são requisitos próprios da relação de emprego, que assim dispõe:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Para Gabriela Neves Delgado e Maurício Godinho Delgado (2017, p. 161), essa situação é semelhante à ocorrida com a introdução da forma de trabalho por cooperativas na CLT, a partir do parágrafo único do dispositivo legal a seguir:

Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

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. (Incluído pela Lei nº 8.949, de 9.12.1994)

Para os mencionados autores, a partir de métodos científicos de interpretação do Direito (lógico-racional, sistemático e teleológico), a jurisprudência se afastou dessa tentativa de se eliminar possibilidades de reconhecimento de vínculo da relação de emprego. Assim, veem essa possibilidade de interpretação para aferir relações autônomas forçadas, tal como:

O dispositivo da reforma trabalhista filia-se à mesma tradição de outros que buscaram, artificialmente, afastar a relação empregatícia, com indissimulável intuito precarizante – tal como ocorreu com o parágrafo único do art. 442 da CLT, inserido pela Lei n. 8.949, na Consolidação, em dezembro de 1994. Para o então novo preceito legal, ainda que a relação de emprego estivesse, de maneira clara, estampada entre as partes, ela não poderia ser reconhecida caso o vínculo fosse arquitetado mediante cooperativa de mão de obra. Felizmente, a comunidade jurídica, mediante os principais métodos científicos de interpretação do Direito (lógico-racional, sistemático e teleológico), conjugados com o princípio da primazia da realidade sobre a forma, saneou o intuito de precarização daquela regra legal de 1994, mantendo hígido o reconhecimento da relação empregatícia nos casos evidentes de presença de seus elementos estruturais componentes (trabalho por pessoa física, com pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade) (Delgado, 2017, P. 159)

Desse modo, a liberdade e autonomia se revela, portanto, na tentativa do mercado em ser livre para contratar da forma como desejar, ignorando preceitos basilares do Direito do Trabalho. Essa medida tem, ainda, aporte da legislação, que não sopesou as consequências sociais, previdenciárias e inclusive de saúde pública que essa forma de trabalho pode causar, na medida que incentiva a informalidade e o distanciamento de uma relação de emprego convencional.

## 5 SALÃO PARCEIRO

A lei n. 13.352, de 27 de outubro de 2016, com o objetivo de trazer mais flexibilidade nas relações de trabalho de salões de beleza, regulou contratos de cabeleireiro, barbeiro, esteticista, manicure, pedicure, depilador e maquiador como de pessoas jurídicas.

O contrato consiste em estabelecer obrigações como retenções pelo salão-parceiro dos valores recebidos para cada serviço prestado pelo profissional-parceiro e obrigação, por parte do salão-parceiro, de retenção e de recolhimento dos tributos e contribuições sociais e previdenciárias devidos pelo profissional-parceiro em decorrência da atividade deste na parceria, administrando percebimento de valores (Art. 1º-A, §10, I e II) (Brasil, 2016).

Com a lei, o salão seria apenas intermediador dos clientes, sendo responsável por receber e pagar os trabalhadores, tidos por “microempresários”, quitando, ainda, obrigações tributárias, sociais e previdenciárias. Deixaria, portanto, de ter um caráter de empregador, para ser um “parceiro”, tal como a nomenclatura da profissão.

A lei que tentou formalizar relações trabalho existentes há anos nos salões de beleza, possibilitou que trabalhadores informais tivessem acesso a direitos como aposentadoria, auxílio-doença e auxílio maternidade. Contudo, a lei não traz limites de jornada de trabalho, mínimo de percebimento, possibilidade de intervalos e limites da atuação do salão de beleza, que figurou, na lei, como mero intermediador dos profissionais com os clientes.

Embora contratos de trabalho sejam realizados entre o empregador e o empregado, trabalhar, em si, é atividade que demanda longo tempo das horas do dia, havendo repercussões na vida privada do indivíduo, na saúde pública, na economia, na previdência social, dentre outros setores. Uma maior precarização pode prejudicar de várias formas a sociedade como um todo.

## 6 MOTORISTAS DE APLICATIVOS

O projeto de Lei Complementar 12/2024, festejado pelo governo, empresa de aplicativos e até mesmo grande parte dos motoristas, guarda algumas peculiaridades e problemas, que serão a seguir tratados.

A categoria dos motoristas de aplicativos realiza trabalhos a partir da *uber*, empresa que está no Brasil desde o ano de 2014.

A forma de trabalho utilizada pela *uber*, aproveitando de tempos de trabalho e não trabalho dos motoristas, inaugurou o modelo de produção da uberização. Para Ricardo Antunes (2018, p. 37), essa forma de trabalho pode chegar a uma “escravidão digital”:

Assim, movida por essa lógica que se expande em escala global, estamos presenciando a expansão do que podemos denominar uberização do trabalho, que se tornou um leitmotiv do mundo empresarial. Como o trabalho on-line fez desmoronar a separação entre o tempo de vida no trabalho e fora dele, floresce uma nova modalidade laborativa que combina mundo digital com sujeição completa ao ideário e à pragmática das corporações. O resultado mais grave dessa processualidade é o advento de uma nova era de escravidão digital, que se combina com a expansão explosiva dos intermitentes globais.

José Eduardo de Resende Chaves Júnior (2017), também discorre sobre esse aproveitamento de tempos de trabalho e não trabalho, que culmina na “gig economy”, nos seguintes termos:

Ingressamos na era da chamada *gig economy*, na qual o trabalho se torna temporário, precário, um bico. É a intensa redução da porosidade do trabalho, pelo aproveitamento de suas sobras, do tempo "morto" do trabalhador, que normalmente estaria desperdiçado ou destinado ao lazer, repouso ou mesmo a sua qualificação.

Em um primeiro momento a empresa se declarava como empresa de tecnologia. Entretanto, dado que fornece serviços de transporte e entregas, foi declarada como empresa ligada a serviço de transporte no julgamento C-434/15 da Suprema Corte da União Europeia.

Embora seja uma empresa presente em diversos países, a regulação do trabalho não deve ser única a todos eles. É necessário observar a cultura, dinâmicas de trânsito e peculiaridades regionais, bem como imperatividade e soberania do estado nação a qual a empresa está vinculada.

Tida como uma forma de trabalho nova, mascara, entretanto, a velha forma de acumulação capitalista, a partir da exploração dos serviços dos trabalhadores. Para o Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Maurício Godinho Delgado, em voto proferido nos autos n. 100353-02.2017.5.01.0066, a subordinação desses trabalhadores seria por controle digital, podendo se encaixar nos requisitos fático-jurídicos da relação de emprego.

Depois de anos de discussões sobre o enquadramento desses trabalhadores, está em tramitação no Congresso Nacional o Projeto de Lei Complementar 12/2024, que os coloca como autônomos, estabelecendo valor máximo de 12 horas de trabalho por dia, sem quaisquer outras garantias, remontando “remonta aos primórdios da Revolução Industrial, quando a limitação da jornada de 08 horas ainda não tinha sido conquistada pelos(as) trabalhadores(as)” (Maior, 2024).

O Projeto de Lei Complementar vem sendo ventilado como uma exitosa negociação entre o poder executivo, os motoristas de aplicativo e as próprias empresas intermediadoras, tal como no discurso proferido por Luís Inácio Lula da Silva (2024):

É um dia especial porque, algum tempo atrás, ninguém nesse país acreditava que seria possível estabelecer uma mesa de negociação entre trabalhadores e empresários e o resultado dessa mesa fosse concluir por uma organização diferente no mundo do trabalho.

Vale ressaltar que o trabalho dos motoristas de aplicativo pode envolver acidentes de trânsito, interfere na mobilidade urbana e compõe grande contingente de motoristas brasileiros - cerca de 1,5 milhões (um milhão e quinhentos mil) de trabalhadores (Quintino, 2023). Essa situação pode sobrecarregar o SUS, responsável pela saúde de modo universal do Brasil, já que os riscos da atividade, não transferíveis às empresas multinacionais e o objeto de maior risco, nessa não alteridade, é do próprio trabalhador.

Souto Maior (2024) entende que a regulamentação dos motoristas de aplicativos pode vier a ser adotada por outros trabalhadores, dado que é disposta de forma geral, podendo servir de parâmetro para as demais relações.

Assim, violado o princípio da imperatividade das relações de trabalho, relações atípicas de trabalho não podem se tornar parâmetros para as demais leis, sob risco de nivelar uma condição de trabalho com menos direitos, a demais categorias e regulações.

Nesse contexto, vale lembrar de importante lição de Supiot, que nos ensina que “o trabalhador, ao contrário do empregador, não arrisca o patrimônio, arrisca a pele. E foi, desde logo, para salvar esta última que o Direito do Trabalho se constituiu” (2016, p. 91). Em situações que o Direito Civil se mostrou insuficiente, o Direito do Trabalho foi necessário para regular e civilizar essas relações, garantindo a dignidade da pessoa humana trabalhadora.

Desse modo, em contexto de ínfimo acesso a meios para garantir a dignidade no próprio trabalho, a autonomia se mostra distante ao contexto dos trabalhadores de aplicativo.

## **7 PROFISSIONAIS LIBERAIS EM RELAÇÕES DE EMPREGO FORMAIS: “ZONA GRISE”**

Profissões como médicos, advogados, dentistas, tem por trajetória histórica o exercício da profissão como autônomos. Contudo, com a complexificação do próprio capitalismo e meios de distribuição de serviços, há muitas contratações envolvendo esses profissionais que são

relações de emprego, porém tidas por autônomas, em alguns casos, pelo grau de instrução dos trabalhadores envolvidos.

Embora este artigo defenda a necessidade de haver um patamar de direitos sociais para que haja a autonomia em relações de trabalho, incluindo acesso pleno a educação e formação de qualidade, é preciso pensar também nas relações de trabalho de pessoas com determinado grau intelectual e estão em situações fraudulentas de trabalho autônomo.

A saudosa Alice Monteiro de Barros (2016, p. 208) cita que trabalhadores nessa situação estariam em uma “zona grise”, ou seja, uma zona cinzenta, uma vez que a subordinação não pode ser parametrizada em todas as relações de trabalho:

No campo da ciência jurídica, ao lado de casos típicos, cujo enquadramento, no art. 3º da CLT, não acarreta dúvidas, existem situações intermediárias, cuja classificação enseja certas dificuldades, em face do conteúdo diversificado do trabalho, em que a subordinação é insuscetível de especificação antecipada passível de ser utilizada para qualquer relação de trabalho.

Além de situar nessa “zona grise”, a autora faz uma reflexão sobre como relações com maior teor intelectual tem sua subordinação diluída. Não se trata de não existir subordinação, mas devido a técnica para exercício das atividades, intensificando a iniciativa pessoal do trabalhador, o que poderia ser traduzido em certa “autonomia”. Essa mudança nas dinâmicas de trabalho culminou no processo de “proletarização” dos profissionais liberais, tendo como marco o fim da primeira guerra mundial, em que houve uma superprodução e aumento da especulação financeira (Barros, 2012, p. 185).

Desse modo, para haver a configuração do vínculo de emprego em um procedimento judicial, seria preciso um exame probatório minucioso por parte do órgão julgador, em pleno exercício do princípio da realidade sobre a forma<sup>2</sup>.

Entretanto, há, neste âmbito, outra dificuldade para reconhecimento desses vínculos: paradigmas de interpretação e julgamento do Supremo Tribunal Federal para com essas relações.

---

<sup>2</sup> Definição do princípio: “O princípio da primazia da realidade sobre a forma constitui-se em poderoso instrumento para a pesquisa e encontro da verdade real em uma situação de litígio trabalhista. Não deve, contudo, ser brandido unilateralmente pelo operador jurídico. Desde que a forma não seja da essência do ato (ilustrativamente, documento escrito para a quitação ou instrumento escrito para contrato temporário), o intérprete e aplicador do Direito deve investigar e aferir se a substância da regra protetiva trabalhista foi atendida na prática concreta efetivada entre as partes, ainda que não seguida estritamente a conduta específica cada pela legislação” (DELGADO, 2019, p. 245).

Diversos acórdãos que reconhecem vínculos de emprego vêm sendo caçados pela corte maior em Reclamações Constitucionais<sup>3</sup> (Bitarães, 2023) sob argumento que existe a possibilidade de contratações atípicas de trabalho. A corte, entretanto, não faz exame fático e probatório, apenas examina teses, desconsiderando o citado princípio basilar das relações de trabalho: princípio da realidade sob a forma.

Nesse sentido, em sendo a 1ª e 2ª instâncias responsáveis por realizar exame probatório, o mero julgamento de teses, se estão em conformidade com teses constitucionais fixadas no STF que permitiram contratações atípicas de trabalho, não se mostra suficiente, uma vez que o que se deseja apurar é a realidade daquela relação de trabalho, independentemente da contratação.

Uma pesquisa feita pela Fundação Getúlio Vargas de São Paulo (FGV-SP) obtido pelo instituto Broadcast, trouxe estatísticas quanto a essas decisões do STF, que marcaram um posicionamento contrário ao reconhecimento de vínculo de emprego. Dentre as Reclamações Constitucionais, 75% deferem pedidos para anular reconhecimento da existência de vínculo empregatício de advogados associados (STF, 2023).

Para além das circunstâncias já trazidas, a condição de autônomo, investido em uma pessoa jurídica, de certa forma faz com que, de forma por vezes ilusórias, o trabalhador veja como forma do alcance da autonomia e realização profissional, se reconhecendo mais como seu empregador do que como empregado, em verdadeira “síndrome de patrão”. Autora da teoria, Maria Cecília Máximo Teodoro (2017, p.7), nos ensina:

De fato, no Brasil há a generalização de um discurso que se mostra fortemente ideológico e pouco concretista, de que se deve empreender e deixar de ser empregado. Dissipa-se, assim, a ideia de que o ser humano que trabalha só se emancipará e se tornará exitoso quando se transformar em empreendedor. Desta forma, o trabalhador formal se empenha e se dedica ao trabalho com o intuito de deixar de ser trabalhador e se tornar empreendedor.

Desse modo, embora sejam trabalhadores com grau de instrução satisfatório e detenham um substrato mínimo para exercício da iniciativa de suas atividades, a subordinação, por vezes diluída, deve ser examinada de maneira fática, para não resultar em contratações fraudulentas, com subtrações de direitos.

---

<sup>3</sup> Reclamação Constitucional pode ser entendida pelo Art. 103-A da Constituição da República: § 3º Do ato administrativo ou decisão judicial que contrariar a súmula aplicável ou que indevidamente a aplicar, caberá reclamação ao Supremo Tribunal Federal que, julgando-a procedente, anulará o ato administrativo ou cassará a decisão judicial reclamada, e determinará que outra seja proferida com ou sem a aplicação da súmula, conforme o caso. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

## 8 DO TRABALHADOR “HIPERSUFICIENTE”, NEGOCIAÇÃO, ARBITRAGEM E CUSTAS JUDICIAIS

A tentativa de trazer autonomia para o Direito do Trabalho pode ser também observada com a introdução de dispositivos legais que tentam minar a própria hipossuficiência do trabalhador.

A hipossuficiência, analisada sob ótica etimológica, é antônimo de autossuficiência. É a falta de suficiência, sendo justamente o reflexo da situação do empregado na relação com seu empregador. Em um processo produtivo, o empregado não é suficiente para organizá-lo, dependendo do poder diretivo do empregador, uma vez detentor dos meios de produção, para direcionamento das atividades, que são condicionadas à subordinação jurídica, elemento fático-jurídico da relação de emprego (Delgado, 2019, p. 351-352).

Além desse sentido, o hipossuficiente é descrito pelo dicionário como “pessoa de poucos recursos econômicos, que não é autossuficiente” (Oxford, 2022). Esse sentido de hipossuficiência é traço basilar do Direito do Trabalho como um Direito Social, na medida em que é pelo emprego que o trabalhador obtém remuneração para a própria subsistência.

Contudo, a pergunta que leva a reflexão é se existe a possibilidade de haver alguma relação de trabalho suficiente, não hipossuficiente. Para o novo texto legal, alguns trabalhadores são tidos por “hipersuficientes”, em razão do valor remuneratório que percebem (salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social) e por terem diploma de nível superior:

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, **com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos**, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Essa hipersuficiência observada em lei tem por objetivo legitimar a negociação dos trabalhadores de forma individual, sem participação do sindicato, com a mesma eficácia legal e preponderância que os instrumentos coletivos.

Ademais, essa situação de redução de direitos dos trabalhadores a partir do salário, ampliando possibilidades de negociação quanto às verbas remuneratórias, principalmente após o fim do contrato de trabalho, na verdade são meios de avolumarem possibilidades de redução dos direitos. Mina-se garantias básicas do trabalhador.

Há, portanto, uma tentativa de estratificar trabalhadores, conferindo menor proteção de direitos àqueles que percebem uma remuneração melhor que os demais trabalhadores.

Além das medidas flexibilizatórias<sup>4</sup> descritas, a Lei 13.467 ampliou as possibilidades de resolução de conflito por arbitragem, incluindo também os contratos individuais de trabalho, a seguir (grifos nossos):

Art. 507-A. Nos **contratos individuais de trabalho** cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada **cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa**, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

O dispositivo 507-A da CLT contraria a própria Lei de Arbitragem, n. 9.307 de 1996, uma vez que o instituto se aplica somente à regulação de direitos patrimoniais disponíveis. Em sendo as verbas trabalhistas de caráter alimentar, necessárias à subsistência do trabalhador torna-se inapropriado se valer do instituto para negociações trabalhistas (Delgado, 2017, p. 215).

Os institutos da livre negociação contratual e da lei de arbitragem não são, entretanto, estritamente inconcebíveis no Direito do Trabalho. Do ponto de vista coletivo, são amparados pelo texto constitucional, tal qual:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:  
VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;  
XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;  
Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:  
III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;  
Art. 114, §1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

A diferença da livre negociação e arbitragem no âmbito coletivo e individual está em justamente na disparidade de poderes dentro de uma relação de trabalho. No âmbito individual, de um lado situa-se o trabalhador, sujeito de direitos individual, do outro lado, o empregador, sujeito de direitos coletivo, por serem *“seres com aptidão natural de produzir atos coletivos*

---

<sup>4</sup> Medidas flexibilizatórias podem ser assim entendidas: “Por flexibilização trabalhista entende-se a possibilidade jurídica, estipulada por norma estatal ou por norma coletiva negociada, de atenuação da força imperativa das normas componentes do Direito do Trabalho, de modo a mitigar a amplitude de seus comandos e/ou os parâmetros próprios para a sua incidência. Ou seja, trata-se da diminuição da imperatividade das normas justralhistas ou da amplitude de seus efeitos, em conformidade com autorização fixada por norma heterônoma estatal ou por norma coletiva negociada.” (DELGADO, 2019, P. 72).

*em sua dinâmica regular de existência no mercado econômico e laborativo”* (Delgado, 2019, P. 1589). Já no âmbito coletivo, há um reequilíbrio da disparidade de forças. O trabalhador, ao ser representado pelo sindicato, aglutina-se a um ser coletivo, munido de prerrogativas e garantias constitucionais, conseguindo adquirir um nivelamento maior nas tratativas com o empregador.

O novo texto legal também relativiza o acesso à justiça gratuita por aqueles que recebem salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (R\$ 3.114,408, três mil, cento e catorze reais e quarenta centavos). Para esses trabalhadores, os julgadores poderão optar se concederão ou não o benefício da justiça gratuita.

Art. 790 § 3o É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

Essa medida tem fins a minar a atuação sindical, enfraquecer o trabalhador em uma negociação, que está sempre em uma posição de desigualdade fática.

## **9 AUTONOMOS EM UMA VISÃO PRINCIPIOLÓGICA DO TRABALHO**

As novas formas de trabalho listadas conferem uma maior liberdade na relação de trabalho, porém, sem conferir substrato necessário para que o trabalhador possa verdadeiramente fazer a escolha de trabalho que lhe seja melhor (Sarmiento, 2016, P. 142). Isto é, sem um aparato estatal de educação, qualificação profissional, serviços básicos de qualidade, acesso pleno a emprego e renda, a pessoa que só tem no trabalho a fonte de seu sustento e de viabilização de suas condições de vida, se vê, portanto, em uma situação de hipossuficiência, sem autonomia para realmente escolher a melhor modalidade de emprego para sua vida, já que tudo isso se adentra a esfera da necessidade.

Dessa situação emergem alguns princípios, tais como o da proteção, com fins a suprir a desigualdade entre as partes, que se traduz na hipossuficiência do trabalhador (Delgado, 2006, P. 117); do trabalho como não mercadoria, que remete que o trabalho é substância da identidade da pessoa, sendo a lente pela qual a sociedade enxerga determinado sujeito, conferindo-lhe posição na comunidade a qual se insere, o que impossibilita que seja tratado como mero objeto de transação comercial, devendo se respeitar as condições de vida mínimas dos trabalhadores

(Almeida, 2018, P. 156); da vedação ao retrocesso social, que seria a preservação de um núcleo essencial dos direitos sociais já realizado e efetivado por medidas legislativas (Almeida, 2018, P. 163).

Salienta-se, ainda, dessa situação, a emergência da expressão “patamar mínimo civilizatório” encontrada nas obras de Maurício Godinho Delgado, que diz respeito a um mínimo necessário nas normas de condições de trabalho quanto a salário e a outras prerrogativas, para se preservar a dignidade da pessoa humana (Delgado, 2016, P. 229).

É necessário também lembrar que a ordem econômica, conforme caput do artigo 170 da Constituição Federal, deve ser pautada na valorização do trabalho digno, ao contrário da onda de flexibilização da mão de obra, tal qual:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: (BRASIL, 1988)

Portanto observa-se que essas novas formas de trabalho contrariam diversos princípios da doutrina trabalhista, conforme os supracitados. Há, ainda, uma tentativa de aproximação da norma trabalhista com o Direito Civil, dito em recorte como Direito Comercial, tentando esquivar o julgador da aplicação de normas e princípios próprios da seara justralhista.

Procura-se demonstrar que há um discurso de valorização da liberdade e autonomia na formalização desses trabalhos, ao tentar encaixá-los em contratos civis e não trabalhistas. Contudo, o Direito Civil também contém princípios e limites para sua aplicação, principalmente da autonomia privada, que deve estar ancorada a um contexto social de garantia de serviços públicos básicos assecuratórios da dignidade da pessoa humana.

Torna-se fundamental, portanto, que junto a concessão de mais liberdade no trabalho às pessoas, se assegure ainda uma maior autonomia privada a esses trabalhadores, o que parece prescindir de um contexto de garantia da dignidade da pessoa humana e com o acesso mínimo a serviços sociais básicos de vida, viabilizando uma real capacidade de escolha (Sarmiento, 2016, P. 142).

Desse modo, a flexibilização da mão de obra é fenômeno que deve ser lido à luz da autonomia privada, respeitando-se os preceitos, condições e limites nela previstos, com fins de assegurar uma sociedade mais justa, por meio da concessão de condições dignas e trabalho.

## 10 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As relações de trabalho nos últimos tempos vêm sendo cada vez mais flexibilizadas e desarranjadas do modelo convencional de trabalho, seja pela maximização do pensamento ultraglobalizante que prevê a acumulação expressiva de capital, seja pelo contexto de uberização, seja pelo contexto de *Gig Economy*, seja, inclusive, por reiterados processos de crise do trabalho e do capitalismo relatados, que levaram a existência da classe dos empregados subordinados autônomos.

A autonomia privada, cerne do Código Civil, vem sendo utilizada como norteadora ao entendimento de que as partes podem dispor de seus direitos, optando pela contratação que seja melhor. Contudo, observa-se que para que haja verdadeira aplicação da autonomia privada é necessário que se tenha acesso digno e mínimo a serviços sociais essenciais, tal como educação, saúde e segurança, para que o indivíduo consiga exercer suas escolhas de forma mais autônoma, minimizando a hipossuficiência existente entre as partes contratantes.

Além disso, a autonomia pode ser diluída em relações de trabalho que envolvem especialistas e profissionais com curso superior, dado o grau de instrução, possibilidade de iniciativa no exercício de atividades. Contudo, não deixa de ser uma relação subordinada e detentora de direitos trabalhistas, importantes para garantir a dignidade no próprio trabalho.

Conforme exposto ao longo do texto, buscou-se demonstrar que para haver dignidade da pessoa humana é preciso que seja conferido aos indivíduos um mínimo existencial das necessidades básicas de vida e de trabalho, a depender do contexto e cultura ao qual se inserem, viabilizando, nesse sentido, a autodeterminação da pessoa.

## 11 BIBLIOGRAFIA

ALMEIDA, Cléber Lúcio; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo. **Direito do Trabalho e Constituição: A Constitucionalização do Direito do Trabalho no Brasil** – São Paulo: LTr, 2017.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. Imprensa: São Paulo, LTr, 2016.  
BITARÃES, Ana Cecília de Oliveira. Do cabimento de Reclamações no STF para descaracterização de vínculo de emprego. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=GI2Br2lG8G4&t=15s> Acesso: 13 abril de 24.

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, out. 1988.

BRASIL, **Lei 13.562**. Altera a Lei nº 12.592, de 18 de janeiro 2012, para dispor sobre o contrato de parceria entre os profissionais que exercem as atividades de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador e pessoas jurídicas registradas como salão de beleza. Brasília, out. 2016.

BRASIL, **Projeto de Lei n. 12/2024**. Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. Brasília, DR, mar., 2024

BRASIL. Luís Inácio Lula da Silva. **Pronunciamento sobre o Projeto de Lei 12/2024**. Brasília, 04 de março de 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/planalto/pt-br/acompanhe-o-planalto/discursos-e-pronunciamentos/2024/pronunciamento-do-presidente-lula-durante-assinatura-do-projeto-de-lei-de-regulamentacao-do-trabalho-por-aplicativos>. Acesso em: 14 de abril de 2024.

CATTANI, Antônio David. **Trabalho e Autonomia**. Editora Vozes Ltda, Petrópolis, RJ. agos. 1996; apud DUBAR, c., “Le travail, lieu et enjeu des constructions identitaires”, in: Projet nº 236, 1994.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Desafio do Direito do Trabalho é limitar o poder do empregador-nuven. **Consultor Jurídico**. Fev. 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-fev-16/desafio-direito-trabalho-limitar-poder-empregador-nuven/> Acesso 13 abril de 24.

CORREIA, Jéssica de Oliveira Alencar. A precarização das relações de trabalho em virtude da crise econômica em face dos direitos fundamentais dos trabalhadores. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, DF, v. 20, n. 2, p. 49-54, dez. 2016. P. 53.

COUTINHO, A., & CIRINO, S. (2019). Trabalho, identidade e reconhecimento a "captura" da subjetividade do trabalhador no capitalismo contemporâneo: uma estratégia frustrada?. *Espaço Jurídico Journal of Law [EJLL]*, 1-22. <https://doi.org/10.18593/ejll.11903>.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, Trabalho e Emprego: Entre o Paradigma da Destruição e os Caminhos de Reconstrução**. São Paulo: LTr, 2007. Páginas 11, 21, 26, 28.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª Edição. São Paulo. LTr: 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº 13.467/2017**. 2. ed. ver., atual. e ampl. – São Paulo: LTr, 2018.

DICIONÁRIO Oxford. Edição Online. 2024

QUINTINO, Larissa. Brasil tem 1,5 milhão de trabalhadores por aplicativo, aponta IBGE. **Revista Veja**. 2023. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/economia/brasil-tem-15-milhao-de-trabalhadores-por-aplicativo>

SARMENTO, Daniel. Dignidade da pessoa humana: conteúdo, trajetórias e metodologia. 2ª Edição. 1ª Reimpressão. Belo Horizonte: Fórum, 2016.

SEBRAE. Pesquisa sebrae Profissional Parceiro da Beleza. Disponível em: [https://bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS\\_CHRONUS/bds/bds.nsf/e7d24a60acf5ad50a2a4ed7bfa70c3fb/\\$File/pesquisa\\_profissional-parceiro-beleza.pdf](https://bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/e7d24a60acf5ad50a2a4ed7bfa70c3fb/$File/pesquisa_profissional-parceiro-beleza.pdf) Acesso: 13 abril de 24.

SOUTO MAIOR, Jorge. Manifesto contra o PL da Uberização e da Precarização do Trabalho. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog> Acesso: 13 abril de 24.

STF aceitou 63% dos pedidos para anular vínculo de emprego. **Revista Istoé**. Nov. 2023. Disponível em: <https://istoe.com.br/stf-aceitou-63-dos-pedidos-para-anular-vinculo-de-emprego/> Acesso: 13 abril de 24.

SUPIOT, Alain. **Crítica do Direito do Trabalho**. Fundação Calouste Gulbenkian. 2016.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. A SÍNDROME DE PATRÃO. In: Maria Cecília Máximo Teodoro; Mário Garmendia Arigon. (Org.). **Derecho Material y Procesal del Trabajo**. 1ed. Punta Del Leste: IJ Editores, 2018, v. 1, p. 13-34

TST – Recurso de Revista. ARR: 100353-02.2017.5.01.0066, Relator: Maurício Godinho Delgado, Data de Julgamento: 11/04/2022, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/04/2022.