

Uso EXCLUSIVO

Revista de
**DIREITO DO TRABALHO
E SEGURIDADE SOCIAL**

Ano 47 • vol. 220 • nov./dez. 2021

A MUDANÇA DE PARADIGMA NAS RELAÇÕES DE EMPREGO PÓS-CORONAVÍRUS: DO ANTAGONISMO DA LUTA DE CLASSES À CONVERGÊNCIA DE INTERESSES E A "NOVA ROUPAGEM" DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA

*THE CHANGE OF PARADIGM IN POST-CORONAVIRUS
EMPLOYMENT RELATIONS: FROM THE ANTAGONISM OF
THE CLASS STRUGGLE TO THE CONVERGENCE OF INTERESTS
AND THE NEW CONCEPT OF LEGAL SUBORDINATION*

OREONNILDA DE SOUZA

Doutoranda em Biotecnologia em Medicina Regenerativa e Química Medicinal pela Universidade de Araraquara – UNIARA. Mestre em Empreendimentos Econômicos, Desenvolvimento e Mudança Social pela Universidade de Marília – UNIMAR. Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela UNIRP. Graduada em Pedagogia pela UNIRP. Membro das Comissões de Direito do Trabalho, Fusões e Aquisições e Biotecnologia e Biodireito da 22ª Subseção da OAB/SP. Professora e pesquisadora universitária. Advogada. oreonnilda@gmail.com

JOÃO VÍCTOR OLMOS ALEIXO TEIXEIRA

Pós-Graduando em Direito Tributário pelo Instituto Brasileiro de Estudos Tributários – IBET/SP. Membro da Comissão de Fusões e Aquisições da 22ª Subseção da OAB/SP. Advogado. joaovictor.oat@gmail.com

ÁREAS DO DIREITO: Trabalho; Processual; Direitos Humanos

RESUMO: O avanço da pandemia de Covid-19 exigiu amplos esforços de todos os setores da economia, que, repentinamente, foram expostos a um cenário onde a "sobrevivência" tornou-se o primordial objetivo, dando guarida à flexibilização de direitos dos trabalhadores sob o mote da convergência de interesses dos contratantes: empregador e empregado, àquele mantendo sua atividade e este, o seu emprego e renda. Nesse sentido, diversas

ABSTRACT: The advance of the Covid-19 pandemic required widespread efforts from all sectors of the economy, which were suddenly exposed to a scenario where "survival" became the main objective, resulting in flexibilization of workers' rights under the motto of the convergence of interests of the contracting parties: employer and employee, to the one maintaining his activity and the latter, his employment and income. In this sense, several

atividades originárias das novas tecnologias, passaram a ser a única fonte de renda de inúmeros agentes. Porém, diante de tais circunstâncias, faz-se necessário analisar se essas mudanças representam uma movimentação capaz de alterar o âmago da relação de emprego, especialmente, quanto à subordinação jurídica, analisando-se a compatibilidade do conceito doutrinário e a tutela dos direitos fundamentais frente a nova realidade imposta pela tecnologia.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do Trabalho – Relação de emprego – Subordinação jurídica – Covid-19 – Revolução 4.0.

activities originated from the new technologies, have become the unique source of income for many agents. However, in the face of such circumstances, it is necessary to analyze whether these changes represent a movement capable of altering the core of the employment relationship, especially regarding legal subordination, analyzing the compatibility of the doctrinal concept and the protection of fundamental rights in the face of the new reality imposed by technology.

KEYWORDS: Labor law – Employment relationship – Legal Subordination – Covid-19 – Revolution 4.0.

SUMÁRIO: 1. Introdução. 2. Luta de classes: empregado versus empregador. 3. Panorama geral sobre a pandemia e os impactos no sistema produtivo. 4. Interpretação dos requisitos da relação de emprego a partir da nova realidade socioeconômica. 5. Conclusão. 6. Bibliografia. 6.1. Legislação.

1. INTRODUÇÃO

Não é de hoje que se discute sobre *lutas de classes* e seus reflexos enquanto manifestações envoltas à política, economia, ideologia, justiça, garantia de direitos, ou seja, sobre como se pode haver a coexistência e equilíbrio entre a classe operária e a classe dominante, entendida como a classe detentora do poder econômico (do capital), para garantia da própria condição de ser humano, garantindo-se igualdade, dignidade e justiça aos homens.

O exercício do poder econômico com intento de sua manutenção e o anseio dos dominados por liberdade, igualdade e justiça social são as bases e as linhas limítrofes que separam as pessoas em classes sociais, as quais também são forças motrizes para as revoluções e a tomada do poder, sendo instaurados novos sistemas onde há ruptura de classes dominantes para ascensão da que outrora era dominada. Essa é a dinâmica da luta de classe que traduz conflitos representados por interesses antagônicos, tidos como inconciliáveis.

Essa dicotomia de poderes é a mola propulsora para as grandes revoluções, foi assim com feudalismo x escravidão; aristocracia x burguesia; burguesia e proletariado.

Todavia, em razão da pandemia provocada pelo novo coronavírus (SARS-CoV-2), tanto empregador quanto empregado parecem estar sofrendo consequências extremamente sombrias nos contratos de trabalho em andamento, por

exemplo, antecipação de férias e de feriados, suspensão do contrato de trabalho, teletrabalho, redução de jornada e redução salarial.

Tais efeitos repercutiram, também, nos pressupostos fático-jurídicos que norteiam a identificação das relações de emprego, haja vista que o advento da pandemia provocou intensificação do processo de implementação das novas tecnologias e, em consequência, novas funções passaram a fazer parte da realidade socioeconômica do país, muitas das quais, supostamente, incompatíveis com a padronização estabelecida no ordenamento.

A dificuldade em identificar os pressupostos elencados na Consolidação das Leis do Trabalho nas novas atividades decorre do mote dessa movimentação, isto é, a liberdade de o prestador do serviço escolher onde, quando e como trabalhar, o que significaria, em tese, a flexibilização (ou até mesmo o rompimento) da subordinação jurídica, requisito fundamental para a existência da relação de emprego (reconhecimento do vínculo empregatício), e a ascensão de um modelo em que prevalece a convergência de interesses entre empregador e empregado.

Deste modo, o presente trabalho propõe uma reflexão sobre a flexibilização dos direitos trabalhistas em tempos de pandemia, demonstrando algumas medidas já tomadas pelo Poder Executivo Federal relacionadas aos contratos de trabalho e para tentar preservar as empresas diante da decretação de falência e sobre o requisito essencial para configuração do vínculo empregatício: subordinação jurídica, verificando, ao final, se há uma mudança de paradigma e se a luta de classe cedeu espaço para a união de forças entre empregado e empregador frente a esse vilão em comum (a pandemia) e se estaríamos diante da necessidade de uma nova interpretação da subordinação jurídica demandando a atualização, adequação do instituto para os dias atuais frente às relações de emprego contemporâneas.

2. LUTA DE CLASSES: EMPREGADO VERSUS EMPREGADOR

Para Karl Heinrich Marx e Friedrich Engels, em sua obra “Manifesto Comunista”, publicada em 1848, a história das sociedades existentes até hoje é a história das lutas de classes, sendo as classes sociais produtos de relações econômicas de cada época.

As divisões entre as classes sociais se desenvolveram muito além da luta pelo poder de dominação social e econômica, demonstrando-se bem mais complexa, refletindo movimentos por questões éticas, religiosas, sociais, políticas etc. Todavia, para esse estudo interessa os conflitos entre aqueles que produzem riquezas e aqueles que dela se apropriam.

SOUZA, Oreonnilda de; TEIXEIRA, João Victor Olmos Aleixo. A mudança de paradigma nas relações de emprego pós-coronavírus: do antagonismo da luta de classes à convergência de interesses e a “nova roupagem” da subordinação jurídica. *Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social*. vol. 220. ano 47. p. 41-65. São Paulo: Ed. RT, nov./dez. 2021.

Embora o capitalismo moderno ocidental revelou a burguesia e o proletariado como classes sociais antagônicas, trazendo para nossa realidade, pode-se dizer que, na atualidade, a burguesia retrata a classe empresária (os empregadores) enquanto o proletariado ainda continua sendo a massa operária, pessoas que dedicam sua força de trabalho (os empregados), sendo subordinados àqueles – empregados x empregadores.

Karl Marx, um dos defensores e aperfeiçoadores, de uma relevante teoria sobre luta de classes, especificamente sobre as batalhas travadas pela burguesia e o proletariado, registrada em sua obra “O manifesto comunista”, foi, e continua sendo uma leitura obrigatória para compreender esse processo.

O pensamento marxista pode ser verificado e analogicamente utilizado até os dias atuais, pela sociedade contemporânea, em pleno Século XXI na Era da 4ª Revolução Industrial. O capitalismo defende seus próprios interesses, os quais estão inseridos no interesse da classe dominante.

O que se paga pelo trabalho assalariado é “o mínimo de salário, isto é a soma dos meios de subsistência necessária para que o operário viva como operário”, segundo Marx e Engels (1848), esse pagamento possui um “caráter miserável” já que permite ao operário viver tão somente para aumentar o capital da classe dominante, trabalhando nos interesses dela.

Marx, ao criticar o sistema capitalista, idealizou a teoria da “mais-valia” afirmando que parte da força de trabalho fornecida pelo trabalhador ao seu patrão não é remunerada, constituindo, assim, um excesso de receita em relação à despesa. Ou seja, mais valia é a diferença entre dois valores: força de trabalho (segundo Marx, uma mercadoria) e o tempo necessário para produzir o bem, os quais deveriam ser equivalentes, como não são, isto é, como o tempo pago ao trabalhador para produzir é bem inferior ao que efetivamente deveria ser pago para que essa equivalência existisse, essa diferença é a mais valia. A teoria repudiava a exploração capitalista sobre os operários, os quais recebiam salários ínfimos para que os patrões se tornassem cada vez mais ricos, por essa razão, Marx considerava o sistema capitalista como um sistema semi-escravista, sendo a mais-valia a base do lucro desse sistema.

Em outra obra histórica, “O capital”, Marx (1867) defende que a classe capitalista não paga, e jamais pagará, horas extras aos trabalhadores como forma de agradá-los ou para possibilitar que complementem sua renda (em detrimento de sua saúde), mas a intenção é explorá-los ainda mais.

O trabalho do proletário cria o capital; a propriedade que explora o trabalho assalariado somente poderá aumentar se o ciclo continuar, se o trabalho humano

permanecer sob os auspícios da classe dominante sendo explorado diuturnamente para gerar, cada vez mais, riqueza¹.

Atualmente denomina-se lucro, a diferença entre o que foi pago como insumo para produção de bens e serviços e o preço final do bem comercializado. Estando o trabalho humano inserido como custo da produção.

Considerando essa dinâmica nos dias atuais, em plena Pandemia provocada pelo coronavírus (Covid-19), na qual se instala uma grande crise econômica, temida por muitos e falando-se já em depressão econômica mundial, será que a realidade da luta de classes entre empregador x empregado teria uma trégua?

Poderíamos dizer que haveria uma mudança de paradigma e a possibilidade de conciliação de interesses, que de antagonísticos passariam a ser convergentes? Seria possível empregador e empregado estarem, pela primeira vez, do mesmo lado e se unirem para derrotarem o mesmo inimigo?

Espera-se com as análises dos próximos itens, encontrar respostas para tais questionamentos.

3. PANORAMA GERAL SOBRE A PANDEMIA E OS IMPACTOS NO SISTEMA PRODUTIVO

O mundo já experimentava a quebra de paradigmas imposta pelas tecnologias disruptivas, marcando o próximo período evolutivo industrial: a 4ª Revolução Industrial ou, como popularmente denominada, Revolução 4.0.

Segundo Klaus Schwab, a 4ª Revolução Industrial teve início na virada do século, tendo como fundamentos a revolução digital definida por uma “Internet ubíqua e móvel”, por sensores cada vez menores e com maior capacidade, pela inteligência artificial e demais avanços tecnológicos como a impressão 3D, a nanotecnologia e o sequenciamento genético².

Já se discutia sobre implementações necessárias ao setor produtivo, investimentos em tecnologia, reestruturação de quadro de funcionários, profissões, desenvolvimento de novas habilidades e outras medidas para manter a competitividade e inserir a indústria nesse cenário “4.0”. Igualmente, discutia-se sobre os

1. MARX, Karl Heinrich; ENGELS, Friedrich. *Manifesto comunista* (1848). Trad. Álvaro Pina. Organização de Osvaldo Coggiola. 4. reimp. São Paulo: Boitempo Editorial, 2005. p. 30-31.
2. SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. Trad. Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016. p. 16.

SOUZA, Oreonnilda de; TEIXEIRA, João Victor Olmos Aleixo. A mudança de paradigma nas relações de emprego pós-coronavírus: do antagonismo da luta de classes à convergência de interesses e a “nova roupagem” da subordinação jurídica. *Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social*. vol. 220. ano 47. p. 41-65. São Paulo: Ed. RT, nov./dez. 2021.

efeitos nas relações econômicas, sociais, políticas, jurídicas, dentre as quais uma das grandes preocupações estava na previsão do aumento avassalador no número de desempregados, em nível mundial.

Elon Musk, incluído no rol dos empreendedores mais ousados, criativos e inovadores da atualidade, trabalha com tecnologia de ponta (geolocalização, energia renovável, mobilidade, inteligência artificial exploração espacial e neurociência), fundador e diretor de empresas como Paypal, Tesla, SpaceX e Neuralink, defende uma renda mínima paga pelo governo à população em razão da automação e do desemprego em massa³.

Segundo Musk, os robôs (as máquinas) já são aplicados em inúmeras funções na indústria e isso aumentará exponencialmente. A tal ponto que a inteligência artificial substituirá, até mesmo, o trabalho criativo desenvolvido por seres humanos. Por isso, o empreendedor defende a renda básica universal, mantendo-se uma ordem mínima em meio ao caos, evitando-se o colapso do sistema econômico, social e jurídico.

A Suíça considerou implementar um modelo de renda básica universal, cada cidadão receberia 2.500 francos suíços por mês. O plano foi votado por referendo e rejeitado pelos eleitores. A partir de então, o debate vem sendo realizado e a ideia ganhando espaço no desenvolvimento de medidas semelhantes por outros países. O ex-presidente estadunidense Barack Obama cogitou uma renda básica universal em uma entrevista com o diretor do MIT's Media Lab, Joi Ito, e Scott Dadich, editor-chefe da WIRED, afirmando que esse seria um debate necessário nos próximos 10 ou 20 anos. Fato é, enquanto a sociedade está lentamente refletindo sobre esse assunto, uma renda humana básica, a tecnologia está mudando rapidamente a força de trabalho mundial⁴.

O mercado precisará de profissionais qualificados, competentes, não só capazes de planejar, executar e gerenciar as tecnologias, mas criativos, proativos e que gostem de inovação, por isso será necessário que as empresas forneçam novos ambientes de trabalho com estruturas adequadas, tanto em logística quanto em telecomunicações.

3. INFOMONEY. Elon Musk: o homem por trás dos projetos mais audaciosos dos últimos tempos. *Infomoney*, São Paulo. Disponível em: [www.infomoney.com.br/perfil/elon-musk/]. Acesso em: 21.07.2020.

4. CLIFFORD, Catherine. Elon Musk: Robots will take your jobs, government will have to pay your wage. *CNBC [Make it]*. Published: 04.11.2016. Updated: 29.01.2018. Disponível em: [www.cnb.com/2016/11/04/elon-musk-robots-will-take-your-jobs-government-will-have-to-pay-your-wage.html]. Acesso em: 21.07.2020.

Todavia, tais assuntos foram deixados para segundo plano em razão de algo inesperado e assustador, a pandemia provocada pela Covid (coronavírus).

O primeiro caso de contaminação pela Covid-19 ocorreu na China, na cidade de Wuhan, capital de Hubei. “Um mercado onde se vendia animais selvagens ainda vivos em Wuhan é acusado de ser o local onde o SARS-CoV-2, coronavírus causador da Covid-19, surgiu em dezembro de 2019.”⁵.

O vírus rompe as fronteiras e atinge o mundo, chegando ao Brasil. No dia 26 de fevereiro de 2020 foi confirmado o primeiro caso de coronavírus, um homem de 61 anos que viajou à Itália, atendido pelo Hospital Albert Einstein no dia anterior. As primeiras ações relacionadas à pandemia da Covid-19 começaram no mês de fevereiro de 2020, com a repatriação dos brasileiros que viviam em Wuhan⁶.

O governo federal decreta estado de calamidade pública, o Congresso Nacional reconhece e aprova o Decreto Legislativo 6, em 20 de março de 2020.

A partir daí tudo mudaria; o comportamento das pessoas, compelidas ao período de quarentena, mantendo-se reclusas em suas próprias casas; o setor econômico, empresas foram obrigadas a paralisar suas atividades em razão de decretos estaduais e municipais, somente empresas de serviços essenciais funcionariam com horários determinados e adotando-se medidas de segurança, como controle de entrada para evitar aglomerações, funcionários com equipamentos de proteção individual específicos contra a contaminação; aferição de temperatura, higienização das mãos dos clientes e uso de máscaras como requisito obrigatório para acesso aos estabelecimentos; aumento significativo das compras *online* e serviços de *delivery*; aulas telepresenciais; trabalho remoto; *lives* nas redes sociais como forma de atualização acadêmica, legislativa, entretenimento; reuniões familiares *online*; audiências telepresenciais; enfim, o mundo mudou, promovendo a “inclusão” digital a fórceps.

A palavra de ordem é evitar a contaminação, conter o vírus, diminuir o número de mortos, não permitir o colapso do sistema de saúde e, aliado ao caos do perigo de vidas ceifadas e outras mais que pudessem ser, estava a crise econômica. Empresas encerrando suas atividades, o número de pessoas desempregadas

5. VEJA. Covid-19: Wuhan, onde surgiu a pandemia, retoma as aulas em maio. *Veja*, São Paulo, 20.04.2020. Disponível em: [<https://veja.abril.com.br/mundo/covid-19-wuhan-onde-surgiu-a-pandemia-retoma-as-aulas-em-maio/>]. Acesso em: 21.07.2020.

6. SANARMED. *Linha do tempo do coronavírus no Brasil*. Disponível em: [www.sanarmed.com/linha-do-tempo-do-coronavirus-no-brasil]. Acesso em: 21.07.2020.

aumentando, juntamente com a inadimplência, discussão de contratos, a corrida desenfreada pela redução de valores, pela suspensão temporária de financiamentos bancários.

Os efeitos da pandemia tendem a se estender pelos próximos anos, isto porque as medidas adotadas para redução da proliferação do vírus exigem revisão constante, de maneira que, no intervalo de poucas semanas, a atividade econômica é exposta ao enrijecimento e afrouxamento das restrições, importando em graves danos a previsibilidade do empreendimento, afetando, a depender do setor, estoque, logística, contratação de mão de obra sazonal etc.

Os primeiros sintomas do caráter intermitente das restrições – e, consequentemente, do avanço do vírus – foram: aumento do desemprego⁷, das falências⁸ e da dívida pública⁹, efeitos que, combinados, têm potencial de provocar danos maiores no futuro.

A desconfiança sobre o futuro também gera reflexos em alguns aspectos do presente, mais especificamente, sobre o câmbio¹⁰, inflação e taxa de juros, todos alimentados, justamente, por expectativas e que exercem ampla influência, afinal se trata de uma economia exportadora de *commodities*.

Almejando minimizar os referidos impactos, o governo editou inúmeras medidas, dentre elas o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda – BEm, suspensão de tributos, linhas de crédito para as micro e pequenas empresas, flexibilização de inúmeros direitos e obrigações relativos ao contrato de trabalho, como antecipação de férias e de feriados, suspensão do contrato de

-
7. PUPO, Fábio. Brasil segura queda do PIB na pandemia, mas desemprego e dívida superaram emergentes. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 26.12.2020. Seção Mercado. Disponível em: [www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/12/brasil-segura-queda-do-pib-na-pandemia-mas-desemprego-e-divida-superam-emergentes.shtml]. Acesso em: 09.02.2021.
 8. HERÉDIA, Thais. Pedidos de falência de empresas aumentam 12,7% em 2020. *CNN Brasil*, São Paulo, 12.01.2021. Seção Business. Disponível em: [www.cnnbrasil.com.br/business/2021/01/13/pedidos-de-falencia-de-empresas-aumentam-12-7-em-2020-diz-boa-vista]. Acesso em: 09.02.2021.
 9. MARTELLO, Alexandre. Gasto do governo na pandemia gera alta recorde da dívida pública em 2020, para R\$ 5 trilhões. *GI*, Brasília, 27.01.2021. Seção Economia. Disponível em: [<https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/01/27/pandemia-gera-alta-recorde-da-divida-publica-em-2020-para-r-5-trilhoes.ghtml>]. Acesso em: 09.02.2021.
 10. MOTA, Camila Veras. Por que o real é a moeda que mais se desvalorizou em 2020. *BBC News*, São Paulo, 15.10.2020. Seção Brasil. Disponível em: [www.bbc.com/portuguese/brasil-54549137]. Acesso em: 09.02.2021.

SOUZA, Oreonnilda de; TEIXEIRA, João Victor Olmos Aleixo. A mudança de paradigma nas relações de emprego pós-coronavírus: do antagonismo da luta de classes à convergência de interesses e a "nova roupagem" da subordinação jurídica. *Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social*. vol. 220. ano 47. p. 41-65. São Paulo: Ed. RT, nov./dez. 2021.

trabalho, teletrabalho – trabalho em *home office* para toda e qualquer atividade, compensação de jornada em banco de horas, redução de carga horária e redução salarial por acordo coletivo ou individual (formal) de trabalho, liberação de saques ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e o diferimento do recolhimento (para os empregadores), ampliação dos limites da negociação coletiva, suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho (suspendendo a obrigatoriedade da realização de exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, salvo nos casos de exames demissionais). As medidas flexibilizadoras dos direitos trabalhistas foram contempladas, em sua maioria, pelas MPs 927 e 936, esta última convertida na Lei 14.020/2020, enquanto a primeira (MP 927) caducou no dia 19.07.2020 por decurso de prazo. Aguarda-se, no prazo de 60 (sessenta) dias, a edição de um decreto legislativo pelo Congresso Nacional para regular as relações jurídicas havidas em sua vigência.

O quadro a seguir permite uma análise específica dos principais atos normativos editados no período pandêmico, em âmbito federal, envolvendo a atividade empresarial e a força de trabalho humana:

QUADRO 1 – Recorte da Legislação Federal sobre Covid-19

<i>Decreto 10.517, de 13.10.2020</i> – Publicado no DOU de 14.10.2020. Prorroga os prazos para celebrar acordos de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e de suspensão temporária de contrato de trabalho e para efetuar o pagamento dos benefícios emergenciais de que trata a Lei 14.020, de 6 de julho de 2020.
<i>Decreto 10.470, de 24.08.2020</i> – Publicado no DOU de 24.08.2020 [Edição extra]. Prorroga os prazos para celebrar acordos de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e de suspensão temporária de contrato de trabalho e para efetuar o pagamento dos benefícios emergenciais de que trata a Lei 14.020, de 6 de julho de 2020.
Portaria 3.032, de 31.07.2020 – Publicada no DOU de 06.08.2020. Altera a Portaria MCTI 2.858, de 8 de julho 2020, que limita a concessão da jornada de trabalho remoto instituído pela Portaria MCTI 1.186, de 20 de março de 2020, determina o retorno gradual das atividades presenciais e fixa medidas de prevenção à infecção e à propagação do novo coronavírus (2019-nCoV), no âmbito do Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações – MCTI.
Portaria 219, de 30.07.2020 – Publicada no DOU de 03.08.2020. Altera a Portaria MC 53, de 8 de julho de 2020, que limita a concessão da jornada de trabalho remoto instituído pela Portaria MCTI 1.186, de 20 de março de 2020, determina o retorno gradual das atividades presenciais e fixa medidas de prevenção à infecção e à propagação do novo coronavírus (2019-nCoV), no âmbito do Ministério das Comunicações – MC.
<i>Medida Provisória 992, de 16.07.2020</i> – Publicada no DOU de 16.07.2020 [Edição extra]. Dispõe sobre o financiamento a microempresa e empresa de pequeno e médio porte, sobre o crédito presumido apurado com base em créditos decorrentes de diferenças temporárias, sobre o compartilhamento de alienação fiduciária e sobre a dispensa do cumprimento de exigências de

demonstração de regularidade fiscal nas operações praticadas pelo Banco Central do Brasil em decorrência do disposto no art. 7º da Emenda Constitucional 106, de 7 de maio de 2020, e altera a Lei 13.476, de 28 de agosto de 2017, a Lei 13.097, de 19 de janeiro de 2015, e a Lei 6.015, de 31 de dezembro de 1973.
<i>Lei 14.025, de 14.07.2020</i> – Publicada no DOU de 15.07.2020. Altera excepcionalmente as alíquotas das contribuições aos serviços sociais autônomos que especifica e ao Fundo de Desenvolvimento do Ensino Profissional Marítimo.
Portaria 16.655, de 14.07.2020 – Publicada no DOU de 14.07.2020 [Edição extra]. Disciplina hipótese de recontração nos casos de rescisão sem justa causa, durante o estado de calamidade pública de que trata o Decreto Legislativo 6, de 20 de março de 2020. (Processo nº 19965.108664/2020-06).
<i>Decreto 10.422, de 13.07.2020</i> – Publicado no DOU de 14.07.2020. Prorroga os prazos para celebrar os acordos de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho e para efetuar o pagamento dos benefícios emergenciais de que trata a Lei 14.020, de 6 de julho de 2020.
Portaria 2858, de 08.07.2020 – Publicada no DOU de 10.07.2020. Limita a concessão da jornada de trabalho remoto instituído pela Portaria MCTIC 1.186, de 20 de março de 2020, determina o retorno gradual das atividades presenciais e fixa medidas de prevenção à infecção e à propagação do novo coronavírus (2019-nCoV), no âmbito do Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações – MCTI.
Portaria 53, de 08.07.2020 – Publicada no DOU de 10.07.2020. Limita a concessão da jornada de trabalho remoto instituído pela Portaria MCTIC 1.186, de 20 de março de 2020, determina o retorno gradual das atividades presenciais e fixa medidas de prevenção à infecção e à propagação do novo coronavírus (2019-nCoV), no âmbito do Ministério das Comunicações – MC.
<i>Lei 14.023, de 08.07.2020</i> – Publicada no DOU de 09.07.2020. Altera a Lei 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para determinar a adoção de medidas imediatas que preservem a saúde e a vida de todos os profissionais considerados essenciais ao controle de doenças e à manutenção da ordem pública, durante a emergência de saúde pública decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019.
<i>Lei 14.020, de 06.07.2020</i> – Publicada no DOU de 07.07.2020 (Conversão da Medida Provisória 936, de 2020). Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus.
<i>Decreto 10.412, de 30.06.2020</i> – Publicado no DOU de 01.07.2020. Altera o Decreto 10.316, de 7 de abril de 2020, para prorrogar o período de pagamento do auxílio emergencial de que trata a Lei 13.982, de 2 de abril de 2020.
<i>Medida Provisória 975, de 01.06.2020</i> – Publicada no DOU de 2.6.2020. Institui o Programa Emergencial de Acesso a Crédito e altera a Lei 12.087, de 11 de novembro de 2009, e a Lei 13.999, de 18 de maio de 2020.

<i>Decreto 10.352, de 19.05.2020</i> – Publicado no DOU de 19.05.2020. Reduz temporariamente a alíquota do Imposto sobre Produtos Industrializados incidente sobre o produto que menciona.
<i>Medida Provisória 958, de 24.04.2020</i> – Publicada no DOU de 27.04.2020. Estabelece normas para a facilitação do acesso ao crédito e mitigação dos impactos econômicos decorrentes da pandemia de coronavírus (covid-19).
<i>Decreto 10.318, de 09.04.2020</i> – Publicada no DOU de 09.04.2020. Reduz temporariamente as alíquotas da Contribuição para o PIS/Pasep e da Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social – Cofins incidentes sobre os produtos que menciona.
<i>Medida Provisória 946, de 07.04.2020</i> – Publicada no DOU de 07.04.2020. Extingue o Fundo PIS-Pasep, instituído pela Lei Complementar 26, de 11 de setembro de 1975, transfere o seu patrimônio para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências.
<i>Decreto 10.316, de 07.04.2020</i> – Publicada no DOU de 07.04.2020. Regulamenta a Lei 13.982, de 2 de abril de 2020, que estabelece medidas excepcionais de proteção social a serem adotadas durante o período de enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19).
<i>Medida Provisória 944, de 03.04.2020</i> – Publicada no DOU de 03.04.2020. Institui o Programa Emergencial de Suporte a Empregos.
<i>Decreto 10.311, de 03.04.2020</i> – Publicado no DOU de 03.04.2020. Institui o Conselho de Solidariedade para Combate à Covid-19 e aos seus Efeitos Sociais e Econômicos.
<i>Portaria 139, de 03.04.2020</i> – Publicada no DOU de 03.04.2020. Prorroga o prazo para o recolhimento de tributos federais, na situação que especifica em decorrência da pandemia relacionada ao coronavírus.
<i>Decreto 10.302, de 01.04.2020</i> – Publicada no DOU de 01.04.2020. Reduz temporariamente as alíquotas do Imposto sobre Produtos Industrializados – IPI incidentes sobre os produtos que menciona.
<i>Medida Provisória 936, de 01.04.2020</i> – Publicada no DOU de 01.04.2020 (Convertida na Lei 14.020, de 2020). Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Vide ADI nº 6363 de 26.05.2020.
<i>Portaria 39, de 31.03.2020</i> – Publicada no DOU de 03.04.2020. Estabelece o regime de trabalho remoto, em caráter temporário e excepcional, quanto ao exercício de atividades por servidores e empregados públicos dos órgãos da Presidência da República em razão do estado de emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19).
<i>Portaria 422, de 31.03.2020</i> – Publicada no DOU de 01.04.2020. Institui o trabalho remoto em caráter excepcional no âmbito do Instituto Nacional do Seguro Social, como medida de proteção e prevenção ao contágio para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19).

Medida Provisória 933, de 31.03.2020 – Publicada no DOU de 31.03.2020. Suspende, pelo prazo que menciona, o ajuste anual de preços de medicamentos para o ano de 2020.
Medida Provisória 932, de 31.03.2020 – Publicada no DOU de 31.03.2020. Altera as alíquotas de contribuição aos serviços sociais autônomos que especifica e dá outras providências.
Portaria 14, de 27.03.2020 – Publicada no DOU de 27.03.2020. Altera a Portaria 8, de 17 de março de 2020, que estabelece o regime de trabalho remoto, em caráter temporário e excepcional, quanto ao exercício de atividades por servidores e empregados públicos dos órgãos da Presidência da República em razão do estado de emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19).
Portaria 191, de 23.03.2020 – Publicada no DOU de 25.03.2020. Estabelece regras para adoção de trabalho remoto e manutenção de atividades essenciais por unidades e servidores da 4ª Região Fiscal.
Medida Provisória 927, de 22.03.2020 – Publicada no DOU de 22.03.2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Vide ADI nº 6377 de 13.07.2020. No dia 19.07.2020 a MP 927 perdeu a validade por decurso de tempo, cabendo o Congresso Nacional disciplinar as relações jurídicas sob sua égide no prazo de 60 dias por meio de decreto legislativo. Caso não seja editado, a MP regerá tais relações no seu período de sua vigência.

Fonte: BRASIL [Planalto], 2020.¹¹

Nesse sentido, estamos em um caminho sem volta, as tecnologias vieram para ficar e romper com modelos tradicionais; inovações disruptivas continuarão a acontecer, acredita-se que o espaço de tempo entre elas será cada vez menor.

Leiraud Hilkner de Souza e Antônio Carlos Massabni advertem sobre as tendências do mercado atual, demandando profissionais qualificados, com competências de planejamento, execução e gerenciamento de tecnologias, criativos, proativos, inovadores e, por sua vez, as empresas deverão fornecer ambientes de trabalho adequados para o exercício e estímulo dessas competências/habilidades¹².

11. Este quadro contempla os principais atos normativos editados no curso da pandemia, relacionados à temática alvo da pesquisa proposta por este artigo, atualizado até o dia 9 de fevereiro de 2021. A relação completa (na íntegra) da Legislação COVID-19 pode ser consultada no site oficial da Presidência da República, link: [www.planalto.gov.br/ccivil_03/Portaria/quadro_portaria.htm].
12. SOUZA, Leiraud Hilkner de Souza; MASSABNI, Antônio Carlos. The Fourth Industrial Revolution and disruptive technologies: implications in work relations. *International Journal of Advances in Medical Biotechnology – IJAMB*, Araraquara, v. 2, n. 2, p. 62-68,

SOUZA, Oreonnilda de; TEIXEIRA, João Victor Olmos Aleixo. A mudança de paradigma nas relações de emprego pós-coronavírus: do antagonismo da luta de classes à convergência de interesses e a "nova roupagem" da subordinação jurídica. *Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social*. vol. 220. ano 47. p. 41-65. São Paulo: Ed. RT, nov./dez. 2021.

Frente a essa realidade, faz-se necessário revisitar conceitos doutrinários clássicos como os requisitos caracterizadores do vínculo empregatício, contrapondo-os às novas exigências socioeconômicas, mas sem perder de vista a essência protetiva do Direito do Trabalho e a tutela dos direitos fundamentais sociais.

4. INTERPRETAÇÃO DOS REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO A PARTIR DA NOVA REALIDADE SOCIOECONÔMICA

Em que pese o intervalo cada vez menor entre as inovações disruptivas, estas compreendidas como aquelas que provocam mudanças significativas na prática e interação de uma atividade em um curto espaço de tempo, o que significa adequação instantânea de todo o *know-how*, o mesmo não se observa nas regulações das áreas afetadas por esta movimentação.

A dificuldade em implementar um sistema célere de adequação das regulações reside, justamente, na segurança jurídica, que tem a aceitação, o tempo e a reiteração como pilares de sua definição, isto é, não basta o surgimento de novos instrumentos ou atividades para que haja imediata adequação dos ordenamentos, faz-se necessário, apesar do clamor econômico-social, verificar como essas inovações podem ser compatibilizadas para garantir a manutenção dos preceitos e princípios constitucionais orientadores do Direito do Trabalho na proteção dos direitos fundamentais sociais.

O referido clamor econômico-social em épocas de recessão econômica reverbera, principalmente, entre as categorias que se encontram em situação de maior vulnerabilidade e, por isso, dependem da observância aos direitos fundamentais, algo que se justifica pelo fato de estes agentes serem os “primeiros” a serem atingidos pela natural onda de desemprego das economias em recessão, de maneira que a esperança incutida nos discursos de que a legislação vigente é a principal causadora daquela situação tornam atraentes as modificações que atingem o cerne do Direito do Trabalho.

Desde o início a legislação laboral brasileira buscou formas de lidar com a ampla gama de atividades econômicas que se desenvolvem no país, mais

2019. Disponível em: [<https://journalamb.com/index.php/jamb/article/view/41>]. Acesso em: 22.07.2020. p. 67. Texto escrito pelos autores (no original): “The market will need qualified, competent professionals, not only capable of planning, executing and managing the new technologies, but also creative, proactive and innovative, and companies will need to provide new work environments with adequate structures, both in logistics and telecommunications.”

especificamente, em como estabelecer parâmetros básicos capazes de identificar se determinada atividade caracteriza ou não relação de emprego, os pressupostos fáticos-jurídicos estabelecidos para isso foram e são, conforme o *caput* dos artigos 2º e 3º, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade ou habitualidade, e subordinação.

Junto a isso, os pressupostos são utilizados, também, para verificar se aquelas circunstâncias são capazes de assegurar o piso vital mínimo de direitos que o sujeito a elas submetido faz jus, mais especificamente, a dignidade e sadia qualidade de vida¹³.

Para compreensão da temática ora proposta é mister a explanação do que compreende cada um dos elementos da relação de emprego, iniciando pela pessoalidade, este versa sobre a prévia definição de qual o sujeito incumbido da execução do trabalho, onde os atributos profissionais do trabalhador são considerados de maneira a tornar aquela vinculação *intuitu personae*, isto é, via de regra, a execução da pactuação tem caráter infungível¹⁴, sendo a substituição do empregado uma exceção, haja vista que esta, se ocorrer, poderá gerar um novo vínculo com o substituto.

A onerosidade se apresenta pela existência de obrigações recíprocas do empregado e empregador, sendo, respectivamente, a prestação do trabalho e o pagamento. De suma importância a distinção feita pelo Ministro Mauricio Godinho Delgado na verificação da onerosidade, pois a relação narrada seria o aspecto objetivo, ocorre que, em algumas situações, não ocorre o pagamento e, por isso, nestas, faz-se necessário analisar, também, o aspecto subjetivo, verificando a existência da intenção contraprestativa de ambas as partes, principalmente, do agente que presta o serviço¹⁵.

A não eventualidade ou habitualidade diz respeito ao trabalho executado de maneira permanente, isto é, trata-se de uma função fundamental ao contínuo exercício de determinada atividade econômica¹⁶. Apesar da clareza na exposição,

13. MELO, Sandro Nahmias. Trabalhadores de aplicativos e direito à saúde em tempos de coronavírus. In: BELMONTE, Alexandre Agra et al. (Coord.). *O direito do trabalho na crise da covid-19*. Salvador: JusPodivm, 2020. p. 669.

14. DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 315-316.

15. DELGADO, Mauricio Godinho. *Op. cit.*, p. 322-323.

16. PIRES, Elisa Guimarães Brandão. Aplicativos de transporte e o controle por algoritmos: repensando o pressuposto da subordinação jurídica. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Direito, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2019. p. 94.

trata-se de um conceito controvertido que deve ser extraído, conforme Mauricio Godinho Delgado, da leitura conjunta de quatro teorias elaboradas pela doutrina que versam sobre o que seria “eventual”, tendo em vista que cada uma produz “[...] resultados concretos distintos em face de situações empíricas examinadas pelo operador jurídico”¹⁷.

São as teorias: da descontinuidade, do evento, dos fins do empreendimento e da fixação jurídica. A primeira dispõe sobre o trabalho eventual como aquele que ocorre de modo disperso no tempo, isto é, não contínuo e interrupto¹⁸. A teoria do evento versa, como o seu nome pressupõe, que o trabalho eventual é aquele que tem sua origem e durabilidade decorrente, integralmente, de um evento, fato ou acontecimento¹⁹, assim, findando o evento, encerra-se o trabalho.

A teoria dos fins do empreendimento ou dos fins da empresa trata como eventual o trabalho que não tem relação com os fins da atividade econômica despendida pela empresa, é uma tarefa que “[...] se apresenta com caráter de exceção dentro dos quadros das necessidades normais do empreendimento”²⁰.

No que tange à teoria da fixação jurídica, esta conceitua o trabalhador eventual como aquele que não se fixa a uma determinada fonte de trabalho, ou seja, o trabalho é prestado para contratantes diversos, não sendo possível identificar a “fixação” do trabalhador a nenhum deles²¹. Neste âmbito, a “fixação” assemelha-se à ideia de exclusividade, pois o trabalhador restringe sua atividade em favor de apenas um destinatário.

A partir das supracitadas concepções, Mauricio Godinho Delgado verifica cinco fatores que devem se fazer presentes para a classificação de um trabalho como eventual: descontinuidade da prestação do trabalho (a não permanência na empresa com ânimo definitivo); a não fixação jurídica a uma única fonte de trabalho (havendo pluralidade variável de tomadores de serviços); curta duração do trabalho executado; natureza do trabalho geralmente concernente a evento certo, determinado e episódico relacionada à dinâmica da atividade do tomador

17. DELGADO, Mauricio Godinho. Op. cit., p. 317-318.

18. DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 318.

19. DELGADO, Mauricio Godinho. Op. cit., p. 319.

20. MARANHÃO, Délio. *Direito do trabalho*. 14. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1987. p. 49-50.

21. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 1989. p. 300.

de serviços; a natureza do trabalho prestado, geralmente, não corresponderá ao padrão dos fins do empreendimento²².

Comparando estes aspectos e a relação de fato, sempre considerando as inovações e adequando os conceitos à hodierna realidade social e econômica, é possível inferir se é um trabalho eventual ou não eventual/habitual, este sendo um dos indicadores que, somado aos outros, resta em uma relação de emprego.

O último pressuposto para a identificação do vínculo empregatício é deveras manipulado na prática, isto porque, diferente dos outros, versa sobre uma característica extremamente evidenciadora da relação analisada, esta é a subordinação.

Não se trata de subordinação pessoal ou financeira do trabalhador, mas, sim, de sua atividade laboral, que compreende a execução e os seus frutos, derivada de uma relação firmada em contrato entre as partes²³, e, por isso, é tratada como subordinação *jurídica*.

Por ser objeto de grandes investidas em sua ocultação aparente, o estudo deste pressuposto foi dividido em três dimensões que absorveram a evolução das relações para identificar nelas a subordinação, sendo elas: clássica, objetiva e estrutural.

A clássica, também conhecida como “tradicional”, identifica a subordinação através da constante emissão de ordens, fixação de horários e do modo de execução da função pelo empregador²⁴, características presentes nas primeiras formas de relação de emprego, o que justifica o seu nome²⁵.

Quanto à objetiva, esta verifica a integração existente entre o empregado altamente qualificado e os fins do empreendimento, criando um cenário de dependência mútua, onde todos contribuem para e dependem da atividade despendida pela empresa²⁶, ou seja, o trabalho realizado pelo agente contratado faz parte das atividades essenciais da empresa.

Já a estrutural versa sobre, além das características trazidas pelas teorias supracitadas, a adesão do trabalhador à estrutura do empreendimento, isto é, o

22. DELGADO, Mauricio Godinho. Op. cit., p. 320.

23. PIRES, Elisa Guimarães Brandão. Aplicativos de transporte e o controle por algoritmos: repensando o pressuposto da subordinação jurídica. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Direito, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2019. p. 116.

24. PIRES, Elisa Guimarães Brandão. Op. cit., p. 118.

25. DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 327.

26. PIRES, Elisa Guimarães Brandão. Op. cit., p. 121.

empregado, independentemente de ordens diretas²⁷, exerce seu labor de acordo com o *modus operandi* da empresa.

Inferre-se da leitura conjunta das dimensões o quão profunda é a análise da subordinação jurídica e como este pressuposto se faz presente em diversas situações que são, até mesmo, incompatíveis com a dimensão clássica, em que seria impossível identificar esse pressuposto.

É o que ocorre, por exemplo, nos transportes por aplicativo, empreendimento que compõe a chamada “economia do compartilhamento” (*sharing economy*), a maior – estruturalmente e financeiramente – inovação da realidade socioeconômica, lastreando o seu modo de operação na plena liberdade do motorista/entregador exercer o seu ofício, pois compete aos próprios agentes definirem seu horário e local de trabalho, não há ordens diretas da empresa, e são os usuários que avaliam o desempenho de cada trabalhador.

Neste modelo não é possível identificar os indicadores da subordinação clássica, ocorre que, com o passar dos anos e a exposição deste modelo à diversas legislações e estudiosos da área, assim como aos momentos de insatisfação dos próprios trabalhadores²⁸, verificou-se que as condições enfrentadas pelos trabalhadores “de aplicativo” são bem próximas do que teoriza a dimensão estrutural.

A adesão do trabalhador à estrutura dos referidos empreendimentos inclui a aceitação: do controle de sua atividade por um algoritmo estabelecido pelas empresas, da unilateralidade na propositura de condições e modo de prestação de serviços, e do exercício da atividade essencial para a empresa²⁹.

Ao presente estudo é de suma importância o controle exercido pelos algoritmos criados pelas empresas, pois se trata da principal marca dessa nova atividade econômica e que é objeto de grandes discussões sobre o exercício de subordinação por este mecanismo.

27. DELGADO, Mauricio Godinho. Op. cit., p. 328.

28. Mais informações: MACHADO, Leandro. Greve dos entregadores: o que querem os profissionais que fazem paralisação inédita. *BBC News Brasil*, São Paulo, 01.07.2020. Disponível em: [www.bbc.com/portuguese/brasil-53124543]. Acesso em 28.12.2020 e POPPER, Nathaniel. As diners flock to delivery apps, restaurants fear for their future. *The New York Times*, New York, 09.06.2020. Seção *Technology*. Disponível em: [www.nytimes.com/2020/06/09/technology/delivery-apps-restaurants-fees-virus.html]. Acesso em: 28.12.2020.

29. PIRES, Elisa Guimarães Brandão. Aplicativos de transporte e o controle por algoritmos: repensando o pressuposto da subordinação jurídica. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Direito, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2019. p. 141.

Os principais argumentos daqueles que identificam os algoritmos como os modernos detentores do poder de subordinação jurídica da atividade desempenhada pelo trabalhador alegam que os trabalhadores: (i) possuem limites de recusas e taxas mínimas de aceitação de solicitações, (ii) estão sujeitos a avaliação constante dos usuários, o que pode ser o fator determinante para a empresa decidir pela sua permanência ou “descadastramento”, assim como para aplicação de sanções, se traduzindo em uma fiscalização indireta³⁰.

Tais argumentos estão relacionados à dimensão estrutural, mas há também aqueles que constataam a presença de atributos da dimensão clássica, conforme narra Elisa Guimarães Brandão Pires em seu estudo de decisões judiciais, nacionais e estrangeiras, sobre o tema³¹:

“[...] foi reconhecida a configuração da subordinação em sua matriz clássica, por ter sido constatado que a empresa exerce significativa ingerência sobre a atividade de transporte de passageiros, impondo regras de conduta a serem observadas pelos motoristas; fixando os requisitos para o cadastramento e manutenção da vinculação à plataforma; estabelecendo unilateralmente elementos essenciais relativos ao serviço de transporte, como o preço, o cliente a ser atendido e a rota a ser seguida. Além disso, também exerce controle sobre a atividade dos motoristas, mediante avaliações de desempenho e aplicação de sanções disciplinares”.

A autora observou que a referida linha argumentativa encontrava amparo no parágrafo único do artigo 6º, da CLT:

“Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.

Vislumbra-se, no próprio ordenamento, a presença de um dispositivo que fomenta a necessidade de interpretação dos aspectos com base na contemporaneidade, afinal a inclusão do parágrafo único do artigo 6º se deu em 2011, ano

30. PIRES, Elisa Guimarães Brandão. Op. cit., p. 142-146; BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. A recente decisão do TST e o vínculo de emprego entre motoristas e aplicativos. *Consultor Jurídico*, 22.09.2020. Seção Opinião. Disponível em: [www.conjur.com.br/2020-set-22/barbosa-junior-tst-vinculo-entre-motoristas-aplicativos]. Acesso em: 02.01.2021.

31. PIRES, Elisa Guimarães Brandão. Op. cit., p. 146.

que antecede a fundação de grandes empresas do setor, mas que, apesar disso, tem potencial para continuar a exercer sua regulação, bastando essa constante adaptação à realidade socioeconômica.

De acordo com o anteriormente citado, a avaliação realizada pelos usuários configuraria fiscalização indireta da empresa, pois estaria correlacionada ao seu modo de operação/sua estrutura, esse processo telemático e informatizado de valoração do trabalho corresponde aos “meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio” daí o embasamento desta corrente.

No lado oposto, em que figuram aqueles que não identificam subordinação nesse novo empreendimento, argumenta-se que (i) toda atividade autônoma encontra óbices em sua execução, pois o tomador do serviço há de estabelecer mínimos parâmetros de preferência, os quais não caracterizam, per se, subordinação, (ii) é o trabalhador quem arca com todos os custos e riscos da atividade econômica, assim como recebe a maior fração do valor cobrado pelo serviço³².

E (iii) a empresa proprietária do algoritmo não ocupa o posto de responsável tributária, isto é, não faz as obrigatórias retenções de tributos quando da destinação dos recursos obtidos, algo que a colocaria a atividade mais próxima da subordinação³³.

Percebe-se a proporção da discussão pelo fato de que todos os argumentos mencionados dizem respeito somente à subordinação – haja vista ser este o objeto do presente estudo –, entretanto, há a mesma qualidade e volume nos outros pressupostos da relação de emprego, algo que deriva da constante adequação que estes itens de análise estão expostos, apenas para suscitar a curiosidade, os trabalhadores de aplicativo atuam de uma maneira próxima ao que conceitua a teoria dos fins do empreendimento do empregador no âmbito da não eventualidade.

Sobre a subordinação, é necessário, ainda, reforçar a inexistência de correlação entre subordinação e hipossuficiência financeira, equívoco comum, principalmente, em economias como a do Brasil, onde a desigualdade – em todos os âmbitos – se faz presente.

32. PIRES, Elisa Guimarães Brandão. Aplicativos de transporte e o controle por algoritmos: repensando o pressuposto da subordinação jurídica. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Direito, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2019. p. 140-143; PASTORE, Eduardo. O trabalho por aplicativo – regulamentar o regulamentado. *Correio Braziliense*, Brasília, 05.10.2020. Seção Opinião. Disponível em: [www.correio braziliense.com.br/opiniao/2020/10/4880007-o-trabalho-por--aplicativo-----regulamentar--o-regulamentado.html]. Acesso em: 05.01.2021.

33. *Ibidem*.

A legislação pátria, no artigo 444, parágrafo único, da CLT, conceitua e trata de maneira distinta o trabalhador hipersuficiente, considerando nesta classe o sujeito que possui diploma de nível superior e salário igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

A estes agentes é concedida a possibilidade de negociar, por exemplo, jornada de trabalho, salários, grau de insalubridade, participação nos lucros etc., tendo a mesma eficácia legal e preponderância dos instrumentos coletivos, o que se popularizou como “negociado sobre o legislado”.

Porém, a hipossuficiência do trabalhador que justifica a existência e manutenção dos preceitos e princípios constitucionais e os princípios orientadores do Direito do Trabalho na proteção dos direitos fundamentais sociais não está restrita à sua remuneração ou subordinação, mas, sim, como afirma Sílvia Isabelle Ribeiro Teixeira do Vale, ao:

“[...] grande poder privado, que coloca o empregado, seja de nível superior, com remuneração maior ou menor, em posição de subordinação, tanto é assim que o empregador permanece concentrando em suas mãos todos os poderes da relação de emprego, podendo dispensar o obreiro, inclusive, sem qualquer justificativa, bem assim, aplicar as penalidades de advertência e suspensão”.³⁴

A pressão e exercício do poder do privado é diretamente proporcional ao valor pago ao trabalhador, a percepção de que a subordinação “diminui” quando maior a remuneração ignora o tamanho do empreendimento – que pode arcar com tal trabalhador – e as próprias atribuições do profissional, soma da qual o produto é a hipossuficiência a ser amparada pelo ordenamento.

Disto se infere que a nova realidade socioeconômica inova muitas questões que, até então, eram paradigmas, como são os pressupostos da relação de emprego, sendo que, em algumas atividades, há grosseira supressão destes aspectos, equiparando empregados e empregadores ou, como ocorre nos empreendimentos da economia compartilhada, tratando-os como “parceiros” que, em tese, lidam com riscos idênticos, o que significa extinção dos laços hierárquicos que caracterizam, de alguma das formas apresentadas, a subordinação.

Essa equiparação é grosseira porque a sua realização, de fato, é impossibilitada pela ausência de paridade entre empregado e empregador. Todavia, a

34. VALE, Sílvia Isabelle Ribeiro Teixeira do. *A reforma trabalhista e o hipersuficiente*. Disponível em: [www.amatra5.org.br/images/a/A%20REFORMA%20TRABALHISTA%20E%20O%20HIPERSUFICIENTE_.pdf]. Acesso em: 07.01.2021.

pandemia da Covid-19, como todas as grandes crises econômicas, acelerou esse processo, pois encontrou uma economia que já tinha elevado percentual de desempregados e tantos outros na informalidade³⁵, os quais foram expostos a situação em que abrir mão dos pressupostos não era mais uma opção.

Nesses períodos, até mesmo os entes estatais reduzem a força que detinham para regular a conformidade das relações de emprego, isto por causa do clamor social citado no início do tópico e, não menos importante, pela queda na arrecadação de recursos, os quais servem de sustentáculo para os direitos, conforme observação dos professores Stephen Holmes e Cass Robert Sustein:

“[...] Todos os direitos custam caro porque todos eles pressupõem que o contribuinte financie um mecanismo eficiente de supervisão, que monitore o exercício dos direitos e o imponha quando necessário. No quadro do Estado, as instituições mais conhecidas que monitoram as injustiças e garantem os direitos são os próprios tribunais [...] suas despesas operativas são pagas com o dinheiro do fisco, canalizado para os tribunais e seus funcionários; o judiciário, em si e por si, é incapaz de coletar essa renda. [...] Na mesma medida em que a garantia dos direitos depende da vigilância judicial, os direitos custam no mínimo o montante necessário para recrutar, treinar, fornecer, pagar e (como não?) monitorar os órgãos judiciais que guardam nossos direitos básicos”³⁶.

Com base nesta exposição, constata-se que o Brasil passa por uma época de completa revisão do que consiste e abrange o Direito Trabalho, movimento que é deveras beneficiado pelas crises econômicas externas – afinal, é um país, primordialmente exportador de *commodities* – e internas, do qual os requisitos da relação de emprego estão sendo, indevidamente, expostos a um confronto que inexistente: os direitos fundamentais do trabalho x o número e remuneração dos postos de trabalho.

De maneira mais objetiva, a movimentação experimentada no país direciona-se não pela manutenção da função de assegurador do piso vital mínimo de direitos que o trabalho, essencialmente, possui, mas, sim, para, apenas, uma fonte de renda.

35. BRITO, Carlos; NAIME, Laura. Desemprego fica em 11% em dezembro, mas ainda atinge 11,6% milhões, diz IBGE. *GI*, Rio de Janeiro e São Paulo, 31.01.2020. Seção Economia. Disponível em: [<https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/01/31/desemprego-fica-em-11percent-em-dezembro-diz-ibge.ghtml>]. Acesso em: 07.01.2021.

36. HOLMES, Stephen; SUSTEIN, Cass Robert. *O custo dos direitos: por que a liberdade depende dos impostos*. Trad. Marcelo Brandão Cipolla. São Paulo: Editora WHF Martins Fontes, 2019. p. 31-32.

5. CONCLUSÃO

O trabalho como instrumento de acesso aos direitos fundamentais sociais e fomento à qualidade de vida encontra-se em profunda modificação, as relações onde outrora se via uma linha divisória muito clara entre aqueles que detinham os meios de produção e os que os operavam foi, paulatinamente, sendo apagada pelas múltiplas divisões da linha produtiva e pelas constantes crises econômicas que o mundo atravessa em períodos cada vez menores.

Tais fatos não culminaram na equiparação de forças entre empregador e empregado, porém, alimentaram uma falsa percepção de que os interesses das partes são convergentes e, por isso, os esforços deveriam ser os mesmos, pois a ideia de hipossuficiência era incompatível para com a realidade, afinal: se o empreendimento não obtém resultados, o posto de trabalho não é mantido.

Para além do simplismo existente nesta ideia, o estudo demonstrou que as crises econômicas, como a provocada pela pandemia da Covid-19, ainda atingem de maneira mais severa aqueles que menos possuem recursos, os que só possuem sua força de trabalho, de maneira que a convergência de interesses como justificadora da supressão da função social do trabalho, nunca existiu.

A nova realidade socioeconômica é pautada nas sociedades que obliteram os paradigmas nas relações de emprego, tornando menos “burocrática” a contratação de serviços, porém, tais facilidades, como observado na pandemia da Covid-19, possuem um custo: maior vulnerabilidade dos trabalhadores.

Portanto, os problemas não se encontram no advento das tecnologias e na busca pela dinamização da atividade econômica, mas, sim, na equivocada necessidade de troca da proteção dos direitos fundamentais, abrangidos pelos requisitos das relações de emprego, pelo aumento na remuneração e postos de trabalho.

A solução para tal problema encontra-se na compatibilização dos anseios populares por trabalho e remuneração com a proteção dos direitos fundamentais sociais, aspectos que, na verdade, são indissociáveis e devem estar sujeitos às inovações, não para serem excluídos, mas para manterem a proteção dos agentes que só possuem sua força de trabalho.

6. BIBLIOGRAFIA

BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. A recente decisão do TST e o vínculo de emprego entre motoristas e aplicativos. *Consultor Jurídico*, 22.09.2020. Seção Opinião. Disponível em: [www.conjur.com.br/2020-set-22/barbosa-junior-tst-vinculo-entre-motoristas-aplicativos]. Acesso em: 02.01.2021.

- BOTTOMORE, Tom (Ed.). *Dicionário do pensamento marxista*. Rio de Janeiro: J. Zahar, 2001.
- BRITO, Carlos; NAIME, Laura. Desemprego fica em 11% em dezembro, mas ainda atinge 11,6 milhões, diz IBGE, *G1*, Rio de Janeiro e São Paulo, 31.01.2020. Seção Economia. Disponível em: [<https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/01/31/desemprego-fica-em-11percent-em-dezembro-diz-ibge.ghtml>]. Acesso em: 07.01.2021.
- CLIFFORD, Catherine. Elon Musk: Robots will take your jobs, government will have to pay your wage. *CNBC [Make it]*. Published: 04.11.2016. Updated: 29.01.2018. Disponível em: [www.cnn.com/2016/11/04/elon-musk-robots-will-take-your-jobs-government-will-have-to-pay-your-wage.html]. Acesso em: 21.07.2020.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.
- HERÉDIA, Thais. Pedidos de falência de empresas aumentam 12,7% em 2020. *CNN Brasil*, São Paulo, 12.01.2021. Seção Business. Disponível em: [www.cnnbrasil.com.br/business/2021/01/13/pedidos-de-falencia-de-empresas-aumentam-12-7-em-2020-diz-boa-vista]. Acesso em: 09.02.2021.
- HOLMES, Stephen; SUSTEIN, Cass Robert. *O custo dos direitos: por que a liberdade depende dos impostos*. Trad. Marcelo Brandão Cipolla. São Paulo: Editora WHF Martins Fontes, 2019.
- INFOMONEY. Elon Musk: o homem por trás dos projetos mais audaciosos dos últimos tempos. *Infomoney*. Disponível em: [www.infomoney.com.br/perfil/elon-musk/]. Acesso em: 21.07.2020.
- MACHADO, Leandro. Greve dos entregadores: o que querem os profissionais que fazem paralisação inédita. *BBC News Brasil*, São Paulo, 01.07.2020. Disponível em: [www.bbc.com/portuguese/brasil-53124543]. Acesso em: 28.12.2020.
- MARANHÃO, Délio. *Direito do trabalho*. 14. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1987.
- MARTELLO, Alexandre. Gasto do governo na pandemia gera alta recorde da dívida pública em 2020, para R\$ 5 trilhões. *G1*, Brasília, 27.01.2021. Seção Economia. Disponível em: [<https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/01/27/pandemia-gera-alta-recorde-da-divida-publica-em-2020-para-r-5-trilhoes.ghtml>]. Acesso em: 09.02.2021.
- MARX, Karl Heinrich; ENGELS, Friedrich. *Manifesto comunista* (1848). Trad. Álvaro Pina. Organização de Osvaldo Coggiola. 4. reimp. São Paulo: Boitempo Editorial, 2005.
- MARX, Karl Heinrich. *O capital* (1867). Crítica da economia política: Livro I: o processo de produção do capital [e-book]. Trad. Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo Editorial, 2013.

- MELO, Sandro Nahmias. Trabalhadores de aplicativos e direito à saúde em tempos de coronavírus. In: BELMONTE, Alexandre Agra et al. (Coord.). *O direito do trabalho na crise da covid-19*. Salvador: JusPodivm, 2020.
- MOTA, Camila Veras. Por que o real é a moeda que mais se desvalorizou em 2020. *BBC News*, São Paulo, 15.10.2020. Seção Brasil. Disponível em: [www.bbc.com/portuguese/brasil-54549137]. Acesso em: 09.02.2021.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 1989.
- PASTORE, Eduardo. O trabalho por aplicativo – regulamentar o regulamentado. *Correio Braziliense*, Brasília, 05.10.2020. Seção Opinião. Disponível em: [www.correiobraziliense.com.br/opiniaio/2020/10/4880007-o-trabalho-por--aplicativo----regulamentar--o-regulamentado.html]. Acesso em: 05.01.2021.
- PIRES, Elisa Guimarães Brandão. Aplicativos de transporte e o controle por algoritmos: repensando o pressuposto da subordinação jurídica. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Direito, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2019.
- POPPER, Nathaniel. As diners flock to delivery apps, restaurants fear for their future. *The New York Times*, New York, 09.06.2020. Seção *Technology*. Disponível em: [www.nytimes.com/2020/06/09/technology/delivery-apps-restaurants-fees-virus.html]. Acesso em: 28.12.2020.
- PUPO, Fábio. Brasil segura queda do PIB na pandemia, mas desemprego e dívida superam emergentes. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 26.12.2020. Seção Mercado. Disponível em: [www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/12/brasil-segura-queda-do-pib-na-pandemia-mas-desemprego-e-divida-superam-emergentes.shtml]. Acesso em: 09.02.2021.
- SANARMED. *Linha do tempo do coronavírus no Brasil*. Disponível em: [www.sanarmed.com/linha-do-tempo-do-coronavirus-no-brasil]. Acesso em: 21.07.2020.
- SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. Trad. Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.
- SOUZA, Leiraud Hilkner de Souza; MASSABNI, Antônio Carlos. The Fourth Industrial Revolution and disruptive technologies: implications in work relations. *International Journal of Advances in Medical Biotechnology – IJAMB*, Araraquara, v. 2, n. 2, p. 62-68, 2019. Disponível em: [https://journalamb.com/index.php/jamb/article/view/41]. Acesso em: 22.07.2020.
- VALE, Sílvia Isabelle Ribeiro Teixeira do. *A reforma trabalhista e o hipersuficiente*. Disponível em: [www.amatra5.org.br/images/a/A%20REFORMA%20TRABALHISTA%20E%20O%20HIPERSUFICIENTE_.pdf]. Acesso em: 07.01.2021.
- VEJA. Covid-19: Wuhan, onde surgiu a pandemia, retoma as aulas em maio. *Veja*, São Paulo, 20.04.2020. Disponível em: [https://veja.abril.com.br/mundo/covid-19-wuhan-onde-surgiu-a-pandemia-retoma-as-aulas-em-maio/]. Acesso em: 21.07.2020.

6.1. Legislação

BRASIL. Portal da Legislação. *Legislação COVID-19*. Disponível em: [www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Portaria/quadro_portaria.htm]. Acesso em: 20.07.2020.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm]. Acesso em: 05.01.2021.

PESQUISAS DO EDITORIAL

Veja também Doutrinas relacionadas ao tema

- Coronavírus e impactos na redução da jornada de trabalho e de salário e na suspensão contratual, de Gustavo Filipe Barbosa Garcia – RT 1017/269-287;
- Impactos da pandemia nos contratos de trabalho durante o ano que precisa acabar, de Georgenor de Sousa Franco Filho – RT 1022/243-253; e
- Trabalho e neoliberalismo: os paradoxos revelados pelo coronavírus, de Maria Cecilia de Almeida Monteiro Lemos – RDT 214/215-232.