



UMA ANÁLISE CONCEITUAL E JURÍDICA DA OBRA “CRITIQUE DU DROIT DU TRAVAIL”, DE ALLAIN SUPIOT

FERNANDO ROGÉRIO PELUSO
Doutorando em Direito
Investigador do CEDIS

RESUMO

O principal objetivo deste trabalho consiste em analisar um panorama conceitual e jurídico da obra “Critique du droit du travail” escrita por Allan Supiot.

Para isso, partiremos da apresentação de maneira sucinta de um resumo do currículo do Autor; após, passaremos a contextualizar a obra, de modo a demonstrar que o Autor desmonta o Direito do Trabalho e o remonta peça por peça, como se fosse um quebra-cabeças.

Em seguida, faremos uma análise conceitual da obra e, para isso, escolhemos o trecho no qual Supiot conduz as seguintes discussões: (i) a dicotomia existente entre o *primado da liberdade do empresário sobre a segurança do trabalhador*; e (ii) a criação de direitos e garantias a outras formas de trabalho que não a de emprego.

Passaremos então a análise jurídica da obra de Supiot, de modo a analisar as digressões do Autor a respeito da subordinação, referida por ele como *pedra angular* do Direito do Trabalho.

Por fim, demonstraremos a atualidade da obra de Supiot, que apesar de ter sido escrita em 1994, ou seja há mais de 25 anos, está imbuída de atualidade, principalmente quando se constata que os valores e as discussões trazidas em seu bojo estão presentes nos debates mais atuais do Direito do Trabalho.

PALAVRAS-CHAVE

Allain Supiot; Direito do Trabalho; Capital x Trabalho; Direitos dos Empregados; Subordinação.

ABSTRACT

The main objective of this study was to analyze a conceptual and judicial panorama of the book “Critique du droit du travail”, written by Allan Supiot.

To that end, we briefly present a summary of Supiot’s career; then, we contextualize his book to demonstrate how the Author dismantles Labor Law and reassembles it piece by piece like a puzzle.

Next, we perform a conceptual analysis of the book, and for that, we selected a passage where Supiot discusses the following topics: (i) the existing dichotomy between *the supremacy of the freedom of the employer over the safety of employees*; and (ii) devising rights and legal safeguards for other types of work aside from regular employment.

We then perform a judicial analysis of Supiot’s book, in order to assess his exploration of subordination, which he calls the *cornerstone* of Labor Law.

Finally, we demonstrate how prescient Supiot’s work is. Although written in 1994, over 25 years ago, this book is relevant to our present day, especially when we recognize that its values and discussions are being currently debated in the field of Labor Law.

KEYWORDS

Allain Supiot; Labor Law; Capital x Labor; Employee Rights; Subordination.

1. O Autor

Apenas para contextualizar os nossos apontamentos, optamos por apresentar um resumo do currículo de Allain Supiot, autor da obra “*Crítica do Direito do Trabalho*”, cujas informações foram extraídas do site do *Wikipedia*¹:

“Supiot obteve a licenciatura em Direito em 1970 e em Sociologia em 1972. Concluiu, em 1979, o doutoramento em Direito pela Universidade de Bordeaux, na França.

É membro do *Institut Universitaire de France*, PH.D. *honoris causa* (*Université Catholique de Louvain*, Bélgica). Foi professor das Universidades de Poitiers e Universidade de Nantes, ambas na França.

Criou, em Nantes, a *Maison des Sciences de L’Hoome Ange Guépin* (Instituto de Ciências Humanas e Sociais) e, mais recentemente, a Fundação Instituto de Estudos Avançados de Nantes, que promove as cooperações entre o Norte e o Sul na área de ciências sociais. Foi eleito para o *Collège de France* na cadeira *État Social et Mondialisation*.

Sua carreira foi marcada por vários anos em universidades e institutos de pesquisas estrangeiros (Instituto de Relações Industriais de Berkeley, EUA; *Florence University Institute*, Itália; *Wissenschaftskolleg Zu Berlin*, Alemanha). É membro da revista *Droit Social Law*, também é autor de vários livros com foco em Direito do Trabalho e Previdência Social (entre outros: *Critique Du Droit Du Travail*) e participou de vários trabalhos coletivos (entre outros: *Le Travail em Perspective*).

Presidiu o Conselho Nacional para o Desenvolvimento das Ciências Humanas e Sociais. Possui assento no comitê científico da *International Labour Review* e no conselho

¹ ALLAIN SUPIOT. Disponível em: https://en.wikipedia.org/wiki/Alain_Supiot. Acesso em: out. 2020.

administrativo da *Foundation Maison des Sciences de l'Homme de Paris*. Seus atuais interesses de pesquisa estão focados na Análise dos Fundamentos Dogmáticos dos Laços Sociais.

Seu último livro publicado foi *The Spirit of Philadelphia. Social Justice vs. the Total Market*.

Foi eleito bolsista correspondente da [British Academy](#), em 2015. É membro da Comissão Global sobre o Futuro do Trabalho, formada pela Organização Internacional de Trabalho.”

2. A Contextualização da Obra

Allain Supiot dividiu sua obra em três partes para conseguir analisar, com maestria, o Direito do Trabalho desde a sua gênese.

Como forma introdutória à sua obra, Supiot parte do apontamento de que o termo “trabalho”, na Antiguidade, não guardava relação com o seu atual significado e, de acordo com o conhecimento histórico, a sua primeira aparição na língua francesa estava relacionada ao parto da mulher².

O conceito de trabalho, da forma como é conhecido atualmente, surgiu a partir do século XIX, ou seja:

A noção moderna de trabalho só aparece, pois, a partir do momento em que o trabalho é tratado como uma mercadoria pelo pensamento econômico, e a este título

² SUPIOT, Allain. *Crítica do Direito do Trabalho*. Tradução de Antônio Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016, p. 3.

pode-se falar em legitimamente de uma ‘invenção’ de trabalho, que será seguida, de resto, de uma ‘invenção do desemprego’³.

Isso porque, sob o ponto de vista da microeconomia, o trabalho foi reduzido a uma mesma unidade de tempo, de modo que pode ser apurado o preço de venda, de rendimento e de lucro, o que significa que o conceito moderno de trabalho decorre de princípios e ideias advindos da economia.

Feitos esses apontamentos, Supiot faz uma análise histórica da diferença existente na concepção jurídica da relação de trabalho nas tradições romanas e germânicas. Essa análise, todavia, não expõe apenas essas concepções tradicionais, mas, também, as confronta.

O Direito Romano partia de dois institutos contratuais basilares do Direito Civil, quais sejam: (i) *locatio hominis*; e (ii) *locatio operarum*. Enquanto o primeiro tratava da hipótese de o senhor conceder, por tempo determinado, o uso de escravo a um terceiro, mediante pagamento, o segundo tratava do conceito jurídico de um homem livre se colocar voluntariamente à disposição de um terceiro. À essa luz, o Autor esclarece:

A cultura romanista, tal como se exprime nos direitos europeus do século XIX, assume, pois, a relação de trabalho como uma operação de troca entre sujeitos formalmente iguais, isto é, coloca essa relação na órbita do direito das obrigações⁴.

As tradições germânicas, por sua vez, remontam à relação de vassalagem por meio do qual um homem coloca a sua força de trabalho à disposição de um terceiro em troca, principalmente, de *proteção, ajuda e representação*. Essa relação, como bem explica o autor:

³ *Id., ibid.*, pp. 7-8.

⁴ *Id., ibid.*, p. 19.

*[...] fazia nascer um vínculo pessoal de fidelidade recíproca, que se aparentava aos vínculos familiares, e fazia participar os que ele unia numa mesma comunidade de direitos e deveres. Esta ideia de vínculo pessoal, e de obrigação de fidelidade, encontrar-se-á naturalmente na obrigação corporativa [...].*⁵

Após essa análise etimológica das duas tradições, o Autor constata que a relação de trabalho foi fundada, primordialmente, na noção de contrato – tradição romana – mas a sua manutenção somente foi possível graças à inserção de elementos da tradição germânica, ou seja, a relação de trabalho está alicerçada numa forma híbrida das tradições.

Após estabelecido esse preâmbulo, na primeira parte da obra Supiot analisa “o trabalho, objeto do direito”, iniciando com a seguinte pergunta: “O direito do trabalho deve ser considerado como um direito das coisas ou como um direito das pessoas?”⁶

Para responder a essa e outras proposições, Supiot parte da constatação histórica de que no final do século XVII, o trabalho estava inserido no Código Civil pela simplista análise de uma relação trabalhista associada à locação de serviços, cuja regulamentação era prevista à época em apenas dois dispositivos legais.

Já no início do século XVIII, o Direito do Trabalho teve preambular desenvolvimento em decorrência do surgimento de uma classe operária e de suas reivindicações, mas permanecia positivado como relação contratual pela troca de duas coisas: *trabalho e salário*.

⁵ *Id., ibid.*, p. 20.

⁶ *Id., ibid.*, p. 67.

A partir daí Supiot passou a discutir a *res* do contrato de trabalho e desenvolveu o entendimento de que “o *corpo*”⁷ é o objeto do trabalho e não o trabalho em si. Tanto assim que cita trecho da obra de Mengoni:

*[...] o trabalho não existe, mas há homens que trabalham. Na sua relação com o empregador, o trabalhador não compromete um elemento distinto de sua pessoa, compromete a sua própria pessoa*⁸.

Ao desenvolver essa ideia, Supiot lembra e desenvolve o racional de que o salário paga o trabalho e não o seu resultado, ou seja, uma peça ou uma tarefa.

É fundamental compreender que esse racional desenvolvido pelo Autor enseja uma das noções básicas do atual Direito do Trabalho, qual seja: o risco da atividade econômica é do empregador e não pode ser transferido para o empregado⁹, pois o resultado do trabalho, seja ele frutífero ou não, pertence ao empregador e, do outro lado, esse resultado, frutífero ou não, não interfere no pagamento do salário.

Ainda nessa primeira parte da obra é desenvolvida a ideia do trabalhador como sujeito de direitos e, como consequência, surgem as questões ligadas à segurança no trabalho. Essa segurança não está adstrita à proteção do trabalhador na execução do trabalho, mas, sim, a um conceito *lato sensu* porque se o corpo é o objeto do contrato, então deve-se protegê-lo para a manutenção da própria força de trabalho.

Com base nisso, desenvolve-se toda a noção de proteção ao trabalhador, inclusive nos momentos de afastamento do trabalho por doença ou idade avançada. Segundo Supiot,

⁷ Observa-se um dos requisitos estabelecidos à caracterização do contrato de trabalho que, segundo a legislação brasileira, é a personalidade (artigo 3º da CLT brasileira).

⁸ SUPIOT, Allain. *Op. cit.*, p. 77.

⁹ Artigo 2º da CLT brasileira: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, **assumindo os riscos da atividade econômica**, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.” (BRASIL. *Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 jan. 2021). (grifo nosso).

esse aspecto “*abalou*” o sistema jurídico liberal porque, de um lado, se dirigiu rumo à estabilização do Direito do Trabalho, criando mecanismos como a impossibilidade de desligamento e, de outro, revelou os altos custos de manutenção do empregado, presentes até mesmo nos momentos de inaptidão.

A partir dessa estabilização do Direito do Trabalho, o Autor desenvolveu a noção de identidade do trabalhador, lembrando, de maneira bastante curiosa, que a qualificação exigida nas procurações e nos contratos contém informações sobre a profissão da pessoa. A partir daí, busca atingir a identidade coletiva do trabalho, traduzida pelo reconhecimento das “*instituições representativas dos trabalhadores*”.

Obviamente que a consequência dessa identidade coletiva foi o desenvolvimento da proteção dos empregados.

Muitos autores, inclusive juristas, consideram essa identidade coletiva como o marco do desenvolvimento social do Direito do Trabalho, mas esquecem as mazelas daí decorrentes. Alheio aos demais, Supiot faz a constatação e critica essas instituições representativas porque, apesar de gerar o alinhamento e a benevolência de condições aos empregados, trouxe a consequência natural de colocar ainda mais à margem os trabalhadores que não estão inseridos naquela coletividade, a exemplo dos desempregados.

Já na segunda parte da obra, Supiot desenvolve toda a questão relacionada à subordinação que, para ele, é “*a pedra angular de um direito que tem por objeto essencial enquadrar o exercício do poder que confere a uma pessoa sobre outra.*”¹⁰

A subordinação, para o Autor, relembra a dicotomia existente entre o fato de estabelecer a existência de subordinação no contrato de trabalho e a relação contratual advinda do Direito romano, que trata da autonomia das partes contratuais.

¹⁰ SUPIOT, Allain. *Op. cit.*, p. 146.

A esse respeito, Supiot apresenta a evolução histórica das teorias que justificam a subordinação, lembrando que a primeira delas trazia a ideia de “*dependência econômica*”. Em sua essência, entretanto, essa ideia não consegue isolar empregados de outros grupos, como pequenos empresários, pois para eles também existe a dependência econômica.

Justamente em razão disso a ideia não foi adiante, de modo que a concepção principal e atualmente aceita partiu do próprio conceito jurídico, de modo que a subordinação tem sido entendida como a sujeição a ordens. O elemento constitui-se no principal divisor de águas para analisar se uma determinada relação jurídica de trabalho é ou não de emprego.

A existência de subordinação, para Supiot, não retira a autonomia da vontade das partes na celebração do contrato, pois o seu conteúdo deve ser sempre determinável ou determinado. E, uma vez celebrado, o contrato é imutável, salvo por determinação do Estado ou por vontade mútua das partes¹¹.

A subordinação, no entanto, limita a autonomia da vontade do empregado após a celebração do contrato, pois cabe, como já visto, ao empregador a direção e a condução do trabalho. Para equilibrar essa balança foram desenvolvidas duas ideias, a saber: (i) de autonomia coletiva de vontade; e (ii) de limitação de poder. Essas duas ideias garantem a observância, segundo o Direito Francês, dos Princípios da Igualdade e da Liberdade.

Nesse conceito de limitação de poder, Supiot reflete acerca das restrições que o empregador sofre em seu próprio direito de propriedade (sede do trabalho). E demonstra que o empregador tem tolhido o seu direito de “subordinar” os empregados em diversos

¹¹ O Direito do Trabalho brasileiro, dentro do conceito de subordinação, restringe, inclusive, a possibilidade de alteração do contrato de trabalho por mútua vontade. “Artigo 468, da CLT: “Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e **ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.**” (BRASIL. *Op. cit.*, 1943). (grifo nosso).

locais dentro de sua sede, como nos lugares de franquia – onde são afixados os quadros de avisos das entidades de categorias – e nos lugares de transição – locais dentro da sede da empresa que não estão afetos ao trabalho, como os vestiários, por exemplo.

Nessa linha, o Autor sustenta que apenas nos locais de produção, ou seja, onde o trabalho é propriamente executado, é que “constituem o verdadeiro santuário da autoridade do empregador”¹².

Nessa contextualização, Supiot desenvolve a ideia das liberdades e contrapontos quanto ao tempo do trabalhador. Para ele, a subordinação atinge, em essência, o tempo que o empregado está à disposição do empregador, e não pode atingir os direitos da pessoa – empregado – enquanto indivíduo.

Valendo-se do Código do Trabalho francês, o Autor traz todo o raciocínio jurídico da liberdade do indivíduo, por exemplo, nas restrições ao despedimento

[...] em razão da origem, do sexo, dos costumes, da situação familiar, da pertença a uma etnia, uma nação ou uma raça, das opiniões políticas, das atividades sindicais ou mutualistas, do exercício normal do direito de greve ou das convicções religiosas, ou, salvo inaptidão constatada pela medicina do trabalho [...], em razão do estado de saúde ou de deficiência.

Para finalizar essa parte da obra, Supiot segue refletindo sobre as liberdades do empregador em desenvolver as próprias regras de regulamentação do trabalho, e diz:

Tudo isso concorre para fazer admitir a ideia do que a regulamentação da empresa pelo Estado deve ceder o passo à regulamentação da empresa por ela mesma; de que, sendo hoje ainda objeto de direito, ela deve tornar-se amanhã sujeito e fonte de direito.

¹² SUPIOT, Allain. *Op. cit.*, p. 206.

Na terceira e última parte da obra, Supiot traz todo um racional para sustentar que o Direito do Trabalho, diferentemente do Direito Civil, não é fruto da razão, e o conceitua como “*direito alternativo*” pois, apesar de ter passado pelo crivo da legalidade, é fruto do conhecimento e de movimentos sociais.

E demonstra, justamente por isso, que não há convergência nos interesses dos trabalhadores e dos produtores/empregadores, sendo esses, como já mencionado anteriormente, inclusive fonte do Direito do Trabalho ao regulamentarem as questões laborais dentro de seus estabelecimentos. Nesse sentido, Supiot questiona: “*se esta regulamentação feita pelo empregador pode ser livremente alterada ou se é uma regra de fato?*”¹³

O Autor conclui com uma frase que, entende-se, resume o trabalho de crítica ora desenvolvido:

*A invenção do contrato de trabalho consistiu em retirar ao trabalho a qualificação jurídica de ‘bem’ para lhe conferir um estatuto jurídico original que deixa espaço à sua dimensão pessoal, mantendo-lhe o valor da troca*¹⁴.

3. A Análise dos Conceitos da Obra

¹³ O Tribunal Superior do Trabalho brasileiro pacificou entendimento, por meio da Súmula nº 51, que “*NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT I – As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. II – Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro.*” (TST. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 51. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html. Acesso em: 20 jan. 2021).

¹⁴ SUPIOT, Allain. *Op. cit.*, p. 333.

Diversos caminhos poderiam ser tomados para se fazer uma análise dos conceitos fundamentais da obra. Chamou a atenção, contudo, o trecho abaixo transcrito, do qual se vale para fazer esta análise:

A bem dizer, esta colocação em causa participa, também, da dinâmica da segurança: é porque a proteção jurídica do trabalho assalariado adquiriu uma forte consistência, que ela suscita a rejeição daqueles que querem garantir o primado da liberdade do empresário sobre a segurança do trabalhador. Tal rejeição exprimiu-se, principalmente, nas políticas ditas de flexibilização ou de desregulamentação das relações de trabalho. As transformações do direito do trabalho que resultam destas políticas diferem segundo os países, mas têm todas o efeito de promover uma diversificação da situação jurídica dos trabalhadores, seja pelo desenvolvimento do direito convencional (e, singularmente, dos acordos de empresa) em detrimento do direito estatal, ou pelo de formas atípicas de emprego (trabalho de duração determinada, a tempo parcial, intermitente, temporário, etc.). Essas transformações conduzem à emergência de uma regulamentação do trabalho de segundo tipo, em que a maioria das noções fundamentais do direito do trabalho (empregador, empresa, representação, greve, até mesmo a noção de trabalhador) se encontram ausentes¹⁵.

O trecho foi escolhido porque conduz à discussão de duas questões relevantes dentro do Direito do Trabalho atual, a saber: (i) a dicotomia existente entre *o primado da liberdade do empresário sobre a segurança do trabalhador*, e (ii) a criação de direitos e garantias a outras formas de trabalho que não a de emprego.

No que diz respeito ao primeiro item – dicotomia entre o emprego e a liberdade do empresário – não se pode deixar de lembrar, desde logo, que se trata da máxima *capital x*

¹⁵ *Id.*, *ibid.*, pp. 125-126.

trabalho. A esse respeito, entende-se lidar com as duas faces da mesma moeda – o Direito do Trabalho – o ponto é qual face se deseja observar.

Num sistema globalizado como o atual, as proteções ao empregado, assim como outras questões impactantes nos custos de produção, podem fazer a diferença no momento de se decidir sobre a possibilidade de um contrato de venda de produto ou prestação de serviços ser celebrado com uma empresa em uma ou outra parte do mundo.

Cabe lembrar o movimento de empresas de *call center* em tirar suas posições de trabalho da Europa para leva-las à Índia, tendo entre outras razões, o custo de mão de obra¹⁶. Inúmeros outros exemplos de situações semelhantes poderiam ser utilizados, como é o caso da “eterna” concorrência na produção de sapatos entre a região de Franca, interior de São Paulo, e a China¹⁷.

O ponto central, entende-se, é a necessidade de equilibrar as duas faces da moeda para evitar que o excesso de proteção aos empregados não gere desproteção a eles mesmos. No mundo globalizado em que se vive, esse equilíbrio deve ser obtido de modo a proteger os empregados no nível mais elevado, gerando menor impacto na atividade econômica e evitando a morte da própria atividade e, em consequência, dos empregos.

Obviamente que essa questão é a utopia do Direito do Trabalho, ou seja, equilibrar a relação *Capital x Trabalho*, entretanto, apesar de utópico, esse ponto nunca foi tão necessário quanto nos dias atuais.

É preciso lembrar, também, que antes da globalização cada país tinha o seu próprio mercado de trabalho e de consumo. Logo, qualquer regulamentação ou flexibilidade de um

¹⁶ BBC BRASIL. *Telemarketing “migra” de países ricos para pobres; Brasil terá “boom”*. Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/economia/story/2004/01/printable/031217_empregomla. Acesso em: 20 jan. 2021.

¹⁷ G1. *Guerra comercial entre EUA e China eleva em 6,4% exportações do setor calçadista de Franca, SP*. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/ribeirao-preto-franca/noticia/2019/11/06/com-guerra-comercial-entre-eua-e-china-setor-calçadista-de-franca-tem-alta-de-64percent-nas-exportacoes.ghtml>. Acesso em: 20 jan. 2021.

direito gerava efeitos apenas sobre o próprio mercado, o que significa que era mais simples reduzir a relação custo x consumo.

Com a globalização, esse viés foi alterado, como se pode visualizar nos exemplos mencionados anteriormente. Mercados com maior nível de proteção tendem a ter custo de produção mais elevado e, conseqüentemente, se tornam mais desprotegidos nas concorrências internacionais porque outros países ao redor do mundo, com menor nível de proteção, acabam oferecendo o mesmo produto ou serviços por valores inferiores.

Na tentativa de buscar maior equilíbrio na relação – considerando o histórico de proteção exacerbado do Direito do Trabalho – alguns países têm reformulado os seus sistemas jurídicos trabalhistas a fim de flexibilizar as relações de trabalho. Essa flexibilização passa por dois aspectos, que são: (i) a redução do nível de proteção; e (ii) a criação de métodos alternativos de contratação menos custosos, apesar de ainda estarem inseridos no bojo do Direito do Trabalho.

A esse respeito pode-se mencionar a alteração ocorrida em Portugal com a redução da penalidade imposta ao caso de despedimento do empregado¹⁸ ou, ainda, como ocorreu no Brasil com a criação da figura do trabalho intermitente (apesar de haver um contrato de trabalho, o empregado somente exerce suas funções – e recebe os seus direitos – na hipótese de ser convocado pelo empregador¹⁹).

Medidas como essas, sem dúvida, retiram direitos dos empregados, não para aumentar a lucratividade das empresas (se esse fosse o motivo, aí sim haveria um desvio equivocado

¹⁸ RIBEIRO, Sônia Lopes. *Nova alteração das regras da compensação em caso de despedimento*. Disponível: https://www.macedovitorino.com/xms/files/20131001-Direito_do_Trabalho_-Compensacao-.pdf. Acesso em: 20 jan. 2021.

¹⁹ Artigo 452-A da Lei trabalhista brasileira. “O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.” (BRASIL. *Op. cit.*, 1943).

de finalidade), mas para, de certa forma, reduzir os custos de produção e, conseqüentemente, aumentar a competitividade de mercado.

A consequência disso é o fortalecimento do mercado de trabalho e, por óbvio, dos próprios empregados, os quais terão maior nível de empregabilidade num determinado mercado.

Quanto ao segundo ponto – criação de regras de proteção a outras formas de trabalho, que não as de emprego – entende-se que é preciso olhar com parcimônia a esse aspecto.

Sem dúvida que ter as benesses dos dois lados, ou seja, a autonomia e a liberdade no desempenho das atribuições e os direitos e garantias assegurados aos empregados, seria o melhor das ideias. Isso, porém, não sugere a realidade. Não se quer dizer com isso que os trabalhadores autônomos devem ficar à mercê de qualquer garantia e proteção da lei, mas, sim, que se distancia da realidade imaginar que devam ter o mesmo, ou semelhante, nível de proteção dos empregados.

Não se pode, todavia, perder de vista o que ensina Supiot, que “*enquanto a atividade do trabalhador independente põe em jogo o seu próprio patrimônio (e, nomeadamente, a sua própria clientela), a do trabalhador põe em jogo o patrimônio de outrem*”²⁰. Decorre daí um raciocínio lógico: se a atividade autônoma gerar frutos, esses permanecem com o trabalhador; se a relação de emprego gerar frutos, esses pertencem ao empregador.

Nesse sentido, entende-se que cabe ao Estado garantir a esses trabalhadores autônomos um patamar civilizatório, como a assistência social, a saúde, a moradia digna, etc. E, também, de forma alguma transferir a um tomador de serviços desses autônomos, a obrigação de custear direitos e garantias análogas, semelhantes ou mesmo equiparáveis

²⁰ SUPIOT, Allain. *Op. cit.*, p. 82.

às de empregados, até porque, como visto, a natureza de ambas as obrigações contratuais se distancia muito uma da outra.

Um exemplo que se pode trazer do Brasil é a proteção que o Estado garante aos trabalhadores motoristas de táxi. Por essência, esses trabalhadores exercem suas atividades por conta própria, mas o Estado não os deixou desamparados ao estabelecer a regra da hereditariedade sobre a permissão de uso do táxi²¹.

Enquanto tiver a força de trabalho, o taxista retira o seu sustento da própria atividade que executa; no momento da velhice, quando a força de trabalho já lhe falta, é permitido alugar a autorização do governo para utilizar o táxi e, assim, obter a renda necessária para o seu sustento.

Entende-se que essa seja a típica forma de proteção que deve ser garantida pelo Estado às modalidades autônomas de trabalho, as quais geram o sustento não só de inúmeras famílias como, também, aquece a economia do país.

4. A Análise dos Conceitos Jurídicos na Obra de Supiot

Ao analisar a obra de Supiot constatou-se que diversas questões jurídicas foram tratadas, mas, sem dúvida alguma que a de maior relevância seja o desenvolvimento e as digressões feitas a respeito da subordinação, referida pelo Autor como *pedra angular* do Direito do Trabalho.

É, de fato, a *pedra angular* porque se trata do elemento diferenciador entre o trabalho desenvolvido por um empregado e o realizado por um trabalhador autônomo. Tanto assim que, à luz do Direito do Trabalho brasileiro, está esculpido no já mencionado artigo 2º, que

²¹ G1. *Em sindicato, Dilma sanciona licença hereditária de táxis*. 2013. Disponível: <http://g1.globo.com/brasil/noticia/2013/10/em-sindicato-dilma-sanciona-licenca-hereditaria-de-taxis.html>. Acesso em: 20 jan. 2021.

conceitua o empregador e, também, no artigo 3^o²², que apresenta as características de um contrato de emprego.

O dispositivo aponta quais são os quatro elementos exigidos para verificar se uma relação de trabalho é ou não de emprego. São eles: (i) pessoalidade; (ii) onerosidade; (iii) habitualidade; e (iv) subordinação. Quando se volta o olhar para outras legislações trabalhistas, como por exemplo, a portuguesa, verifica-se que a subordinação naquele país está no artigo 12 do Código do Trabalho²³.

Apesar de um trabalhador autônomo poder exercer as suas atividades de forma pessoal, onerosa e habitual (por exemplo, um pequeno artesão que presta serviços a apenas um cliente), o elemento “subordinação” nunca pode ser encontrado nessa forma de relação, pois aqui o trabalho se dá por conta própria e não de terceiros. Sobre isso, Supiot afirma:

[...] é o trabalho que é pago, e não o seu resultado, quer se trate de um bem material ou de um serviço. Mesmo quando é pago ‘a peça’ ou ‘a tarefa’, o trabalhador não adquire em nenhum momento o direito sobre a coisa trabalhada. Essa última nunca participa da troca das prestações. Enquanto ao trabalhador independente é sempre reconhecido um direito sobre o objeto do seu trabalho, nada de semelhante existe em proveito do assalariado, para o qual é total o divórcio entre, por um lado o objetivo, a causa final do trabalho, que é o salário e, por outro, o objeto desse trabalho, que permanece, do princípio ao final da execução do contrato, coisa do empregador²⁴.

²² “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, **sob a dependência deste** e mediante salário.” (BRASIL. *Op. cit.*, 1943) (grifo nosso).

²³ “Presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre a **pessoa** que presta uma actividade e outra ou outras que dela beneficiam, se verificarem algumas das seguintes características: [...]; e) **O prestador de actividade desempenhe funções de direcção ou chefia na estrutura orgânica da empresa.**” (PORTUGAL. *Lei n. 7, de 12 de fevereiro de 2009*. Aprova o Código do Trabalho. Disponível em: <https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/34546475/view>. Acesso em: 20 jan. 2021) (grifo nosso).

²⁴ SUPIOT, Allain. *Op. cit.*, pp. 81-82.

Importante destacar que a subordinação é a *pedra angular* não pelo fato de ser o elemento diferenciador entre uma relação de emprego e uma de trabalho, mas por ser a gênese do Direito do Trabalho como um todo. A partir da subordinação se construiu todo o arcabouço sociológico a respeito do emprego, bem como foi criada toda a posituação legal, sendo utilizada como base de toda estrutura interpretativa das situações fáticas cotidianas.

Entende-se que o maior exemplo disso foi o desenvolvimento do Princípio da Primazia da Realidade, por Mario de La Cueva, assim traduzido por Américo Plá Rodrigues:

El significado que le atribuimos a este principio es el de la primacía de los hechos sobre las formas, las formalidades o las apariencias. Esto significa que em materia laboral importa lo que ocurre en la práctica más que las partes hayan pactado em forma más o menos solemne o expresa o lo que luzca em documentos, formularios, instrumentos de contralor²⁵.

A subordinação, enquanto gênese, e o Princípio da Primazia da Realidade são os elementos-base utilizados pelo Tribunal do Trabalho brasileiro para a análise geral e concreta de inúmeras situações levadas ao Poder Judiciário²⁶. Logo, parece essencial entender de maneira precisa o conceito de subordinação.

²⁵ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Montevideo: Biblioteca de Derecho Laboral, 1975.

²⁶ “VÍNCULO DE EMPREGO. REQUISITOS NECESSÁRIOS PARA A SUA CONFIGURAÇÃO PREENCHIDOS. PRIMAZIA DO CONTRATO REALIDADE. 1. À luz do princípio do contrato realidade, o contrato de trabalho configura-se independentemente da vontade das partes. 2. **Por força desse princípio ainda que uma das partes recuse as posições de empregado e/ou empregador, estarão elas inarredavelmente ligadas por contrato de trabalho, uma vez verificados os requisitos de sua conceituação legal, mostrando-se irrelevante, ipso facto, a intenção que animou qualquer delas desde o início, não se revestindo de força vinculativa para a determinação da natureza jurídica da relação estabelecida.** 3. Assim, mesmo que as partes tenham dado – formalmente – a roupagem da relação jurídica como sendo diversa da de emprego, **os fatos devem sempre prevalecer sobre as formas, havendo de ser reconhecida a relação de emprego sempre que uma pessoa de forma pessoal e subordinada presta serviços de natureza não eventual a outrem que assume os riscos da atividade econômica.** 4. Portanto, justamente pelo primado da realidade sobre a forma é que se impõe, no caso concreto, o reconhecimento do vínculo de empregatício entre as partes, porquanto configurados todos os seus elementos constantes do art. 3º da CLT. 5. Recurso patronal improvido.” (TRT/SP.

Em sua obra, Supiot²⁷ denota que, inicialmente, a subordinação estava relacionada à dependência econômica. Essa teoria, entretanto, foi rapidamente abandonada por não ser capaz de isolar as relações de emprego de outras autônomas, seja porque a dependência econômica também pode ser ali encontrada – importante lembrar da hipótese do pequeno artesão que presta serviços a apenas um cliente – ou porque pode haver um empregado cuja condição social lhe permita não depender economicamente da relação trabalhista.

A subordinação também não pode ser vista unicamente sob a ótica da autonomia de vontade na celebração do contrato de trabalho. Como bem tratou Supiot²⁸, o conteúdo do contrato deve ser sempre determinável ou determinado, sem esquecer que existe uma gama de empregados – por exemplo, os empregados intitulados hipersuficientes²⁹ pela legislação brasileira – cuja condição lhes garante autonomia na negociação contratual.

Outra corrente adotada para explicar a subordinação a relaciona à estrutura organizacional, de modo que o trabalhador seria considerado empregado caso exercesse atividades ligadas ao *core business* da empresa. Essa teoria, porém, caiu por terra quando a própria doutrina admitiu a possibilidade de terceirização de atividades no *core business*³⁰.

Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo. Recurso Ordinário, 4ª T. Publicado em 27/03/15. Desembargadora Relatora: Maria Isabel Cuevas Moraes – Processo nº 0003318.15.2013.5.02.0079) (grifos nossos).

²⁷ SUPIOT, Allain. *Op. cit.*, p. 146.

²⁸ *Id.*, *ibid.*, p. 45.

²⁹ Parágrafo único do artigo 444 da CLT brasileira: “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.” (BRASIL. *Op. cit.*, 1943).

³⁰ A Lei brasileira nº 13.467/17 (Reforma Trabalhista) incluiu o artigo 4ºA na Lei nº 6.019/74, autorizando a terceirização de atividade-fim: “Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.” (BRASIL. *Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974*. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: 20 jan. 2021).

Nesse contexto, parece que o conceito de subordinação está em linha com a sujeição do profissional às ordens e às eventuais punições emanadas do tomador de serviços em caso de descumprimento das próprias ordens. Estevão Mallet esmiúça a questão ao referir:

Compreende a prerrogativa, de que se investe o tomador de serviço, em decorrência da relação de emprego, de modular, a cada passo ou quando queira, segundo as conveniências do negócio – observados, é óbvio, os limites legais e contratuais próprios – a atividade exercida pelo trabalhador, determinando o trabalho a ser feito, a forma, o local e o momento de sua realização, bem como fiscalizando, durante a prestação de serviço, o cumprimento das ordens dadas e, quando pertinente, sancionando o descumprimento delas³¹.

Com isso, parece que se encontrou, de fato, o sentido da subordinação enquanto gênese elementar do contrato de trabalho, pois nessa ótica foi possível isolar a relação de emprego de outras formas de relação de trabalho, de acordo com o defendido por Supiot³².

5. A Relação da Obra de Supiot com a Questão Socioeconômica-Jurídica Atual

Desde logo, faz-se necessário entender a atualidade dos pontos tratados na obra de Supiot, originalmente lançada em 1994, ou seja, quando a Internet ainda estava em seus primórdios de massificação e os primeiros aparelhos de telefonia celular começavam a surgir.

Pode-se imaginar, portanto, que a obra estivesse desatualizada, porque, por ocasião do lançamento do livro, talvez não teria sido possível visualizar os efeitos que a tecnologia

³¹ MALLET, Estevão. A subordinação como elemento do contrato de trabalho. *Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo*. São Paulo, v. 106/107, jan./dez. 2011/2012.

³² SUPIOT, Allain. *Op. cit.*, p. 218.

massiva geraria nas relações de trabalho. Um exemplo largamente assistido nos dias de hoje é a criação de empresas que oferecem serviços por intermédio de aplicativos contidos em aparelhos de telefonia celular.

Não se pode esquecer, todavia, que esse momento histórico tem sido chamado de 4ª Revolução Industrial³³, ou seja, a sociedade já havia passado anteriormente por outras três revoluções. Obviamente era imaginável o resultado de toda a Revolução Tecnológica e da Inteligência Artificial hoje existente, e que essas mudanças atingiriam as relações de trabalho já que elas são cíclicas.

É nessa linha de raciocínio que Supiot menciona: “*o que pode mudar é o centro de gravidade da análise jurídica, o qual pode ser situado do lado do trabalho ou do lado do trabalhador*”³⁴. Percebe-se, com isso, o brilhantismo e a atualidade da discussão trazida pela obra de Supiot, porque os conceitos e os raciocínios jurídicos apresentados são facilmente constatados nas discussões mais atuais acerca do Direito do Trabalho, principalmente quando se trata das questões afetas à monetarização do trabalho, à subordinação e à desregulamentação que a sociedade moderna tem tentado impor ao Direito do Trabalho.

Entende-se que esses três pontos são o cerne do Direito do Trabalho, e justamente por isso são destacados ao longo dos itens anteriormente analisados.

Esses pontos são destacados, também, por estarem intimamente ligados a uma das mais recentes discussões do Direito do Trabalho, qual seja, o regime jurídico no trabalho por demanda nas empresas de aplicativos, porque diz respeito à existência ou não de vínculo de emprego nessa atividade desenvolvida por milhares de pessoas, assim como a

³³ A 4ª **Revolução Industrial**, ou **Indústria 4.0**, é um conceito desenvolvido pelo alemão **Klaus Schwab**, diretor e fundador do Fórum Econômico Mundial.

³⁴ SUPIOT, Allain. *Op. cit.*, p. 58.

necessidade de se estabelecer garantias e direitos a esses trabalhadores, caso fique entendido que não são abarcados pelo Direito do Trabalho.

Apesar de não haver pesquisas específicas nesse sentido, sabe-se que apenas quatro principais aplicativos de intermediação entre trabalhadores e consumidores do Brasil possuem em torno de quatro milhões de pessoas cadastradas como colaboradores³⁵. Nos Estados Unidos existem cerca de 9,5 milhões de pessoas cadastradas para prestar serviços por intermédio de aplicativos, o que representa 7,5% da população economicamente ativa daquele país³⁶.

Com as devidas ressalvas aos números mencionados, eles comprovam a relevância social e econômica que o tema apresenta. As ressalvas ficam por conta das notícias que, ao veicularem esses números, induzem precipitadamente a acreditar que todo esse contingente prestaria serviços por intermédio dos aplicativos. Na verdade, esse número de pessoas está cadastrado nos aplicativos, ou seja, possuem a possibilidade de prestar serviços, mas não necessariamente o fazem, ou o fazem com ou sem regularidade.

É justamente por isso que se ressalta desde o início que não há pesquisas específicas a respeito da questão, sendo correto entender a “quantidade de trabalhadores x frequência de prestação de serviços”. Isso ocorre porque a análise da forma contratual nessa relação de trabalho necessariamente passa pelo entendimento da regularidade da atividade para se certificar que não se trata apenas de um “bico”³⁷.

³⁵ EXAME. *Apps como Uber e iFood se tornam “maior empregador” do Brasil*. 2019. Disponível em: <https://exame.com/economia/apps-como-uber-e-ifood-sao-fonte-de-renda-de-quase-4-milhoes-de-pessoas/>. Acesso em: 20 jan. 2021.

³⁶ FOLHA DE SÃO PAULO. *Avanço do serviço via aplicativo põe em xeque futuro do emprego formal*. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/08/avanco-do-servico-via-aplicativo-poe-em-xe-que-futuro-do-emprego-formal.shtml>. Acesso em: 20 jan. 2021.

³⁷ “Fazer um bico é uma expressão usada em português para fazer referência a um trabalho extra que alguém faz e que nada tem a ver com seu trabalho oficial. A razão que leva alguém a fazer um bico é uma só: melhorar a renda, ganhar uma grana extra. O pessoal que gosta de fazer um bico, costuma fazer isso fora do horário normal de trabalho.” (INGLÊS

Atualmente, no Brasil, empresas oferecem os mais variados serviços, como, por exemplo, a oferta de trabalho a cuidadores de animais domésticos. Neste caso, os proprietários de bichanos que, por algum motivo (viagem, doença, etc.) não podem zelar por eles durante determinado período, contratam, por intermédio de aplicativo, pessoas que estejam dispostas a cuidar do animal, mesmo não sendo profissionais da área de veterinária³⁸.

Outros exemplos podem ser citados, como o “*Justiça Express*”, por meio do qual profissionais da advocacia no Brasil se colocam à disposição³⁹. Situação semelhante pode ser vista em outras inúmeras áreas, como o aplicativo “*EuNerd*” que tem serviço de informática⁴⁰, ou a “*Parafuzo*” na área de serviços domésticos de limpeza ou de manutenção⁴¹.

Ao se observar o aspecto da existência ou não da subordinação na forma contratual entre colaboradores e empresas de aplicativo que oferecem serviços, percebe-se algumas divergências. Enquanto no Brasil se tem cada vez mais pacificado o entendimento de que não há relação de emprego porque a prestação de trabalho ocorre com autonomia⁴², a

NA PONTA DA LÍNGUA. *Como dizer fazer um bico em inglês?* Disponível em: <https://www.inglesnapontadalingua.com.br/2013/02/fazer-um-bico-em-ingles.html#:~:text=Fazer%20um%20bico%20%C3%A9%20um,renda%2C%20ganhar%20uma%20grana%20extra>. Acesso em: 20 jan. 2021).

³⁸ DOGHERO. Disponível em: <https://www.doghero.com.br/>. Acesso em: 20 jan. 2021.

³⁹ PEQUENAS EMPRESAS, GRANDES NEGÓCIOS. *Startup conecta clientes a advogados e só cobra atendimento em caso de vitória*. Disponível em: <https://revistapegn.globo.com/Tecnologia/noticia/2019/07/startup-conecta-clientes-advogados-e-so-cobra-atendimento-em-caso-de-vitoria.html>. Acesso em: 20 jan. 2021.

⁴⁰ GOOGLE PLAY. *Encontre um Nerd*. Disponível em: <https://play.google.com/store/apps/details?id=com.eunerd.driver&hl=pt>. Acesso em: 20 jan. 2021.

⁴¹ GOOGLE PLAY. *Parafuzo, diarista, faxina*. Disponível em: https://play.google.com/store/apps/details?id=com.parafuzo&hl=pt_PT. Acesso em: 20 jan. 2021.

⁴² DIÁRIO DO NORDESTE. *Quarta Turma do TST diz que motorista de Uber não é funcionário da empresa*. Disponível em: <https://diariodonordeste.verdesmares.com.br/negocios/quarta-turma-do-tst-diz-que-motorista-de-uber-nao-e-funcionario-da-empresa-1.2987691>. Acesso em: 21 jan. 2021.

Corte Francesa, por exemplo, decidiu que esses trabalhadores devem ser considerados empregados⁴³.

Dessa singela menção entre decisões do Brasil e da França percebe-se a importância da subordinação na análise do fato e, por isso, toda a construção realizada no tópico anterior deste estudo é de suma relevância.

Visto sob outra lente, esse debate permite compreender a eterna discussão do “*capital x trabalho*”, porque se de um lado há um sem número de trabalhadores, do outro existem as empresas de aplicativos obtendo rendimentos pelo serviço que oferecem. Logo, a discussão da existência ou não de vínculo de emprego nessa relação possui um fundo social de exploração do trabalho.

Não é preciso nem dizer que esse viés acalora ainda mais a discussão técnico-jurídica a respeito do assunto, pois historicamente há dificuldade em admitir que uma empresa obtenha lucro pela exploração do trabalho alheio sem garantir aos trabalhadores a proteção do Direito do Trabalho.

Aceitar a possibilidade de exploração da atividade autônoma seria uma subversão dos valores e conceitos existentes até este momento histórico pois, como já se viu em diversas passagens anteriores, o trabalho autônomo se satisfaz por si e não por conta alheia.

É justamente no interior desse viés socioeconômico que se encontra a última vertente da questão. Aos inconformados, portanto, com a ideia de que essa relação de trabalho não estaria inserida no bojo do Direito do Trabalho resta tentar regulamentar a atividade a fim de garantir proteção a esse contingente de trabalhadores.

⁴³ IRF. *Em decisão histórica, Justiça da França reconhece motorista de Uber como funcionário*. Disponível em: <https://www.rfi.fr/br/fran%C3%A7a/20200305-em-decis%C3%A3o-hist%C3%B3rica-justi%C3%A7a-da-fran%C3%A7a-reconhece-motorista-de-uber-como-funcion%C3%A1rio>. Acesso em: 20 jan. 2021.

Neste momento tramitam no Brasil⁴⁴ e em Portugal⁴⁵ Projetos de Lei que visam regulamentar essa atividade profissional, ou seja, assegurar direitos e determinar obrigações a esses trabalhadores.

Diante disso, percebe-se, de maneira clara e transparente, que a obra de Supiot, apesar de escrita há mais de 25 anos, está imbuída de atualidade, principalmente quando se constata que os valores e as discussões trazidas em seu bojo estão presentes nos debates mais atuais do Direito do Trabalho.

6. Conclusão

O Direito do Trabalho sofreu influências do Direito romano e germânico, como bem demonstrou Supiot em sua obra. Essas influências, associadas aos aspectos sociais intrínsecos, o moldaram a ponto de retirá-lo de sua origem do Direito das Coisas, elevando-o a um patamar diferente em virtude de suas particularidades não encontradas em outras formas de contratos de prestação de serviços.

A leitura da obra permitiu verificar que Supiot, de fato, vai muito além de uma crítica, como o título sugere. Ele desmonta o Direito do Trabalho e o remonta peça por peça, como se fosse um quebra-cabeças. Ao recolocar cada uma dessas peças, Supiot traz uma análise bastante interessante e complexa do Direito do Trabalho.

Isso é facilmente constatado quando se refere à subordinação como a *pedra angular* do Direito do Trabalho. Esse é o elemento diferenciador entre uma relação de emprego e de

⁴⁴ TILT. *Nem CLT, nem autônomo: o projeto de lei que quer “regrar” a relação de aplicativos com trabalhadores*. 2020. Disponível em: <https://www.uol.com.br/tilt/noticias/bbc/2020/07/14/nem-ct-nem-autono-mo-o-projeto-de-lei-que-quer-regrar-a-relacao-de-aplicativos-com-entregadores.htm>. Acesso em: 20 jan. 2021.

⁴⁵ DINHEIRO VIVO. *Quem emprega quem? Regulação de trabalho a partir de apps vai avançar*. 2020. Disponível em: <https://www.dinheirovivo.pt/economia/quem-emprega-quem-regulacao-de-trabalho-a-partir-de-apps-vai-avancar-12957729.html>. Acesso em: 20 jan. 2021.

trabalho, cabendo, em sua análise, desconsiderar o ponto de vista de hierarquia econômica e de analisá-lo sob o viés de sujeição a ordens e punições.

Supiot traz o debate acerca da monetarização do trabalho e da desregulamentação que a sociedade moderna tem tentado impor ao Direito do Trabalho. Esses aspectos, como visto, são de fundamental relevância para o futuro das relações de trabalho, principalmente diante do fenômeno da globalização que acaba por interferir na dinâmica socioeconômica dos países.

Um exemplo disso é o enorme contingente de trabalhadores que atualmente estão disponíveis para prestar serviços por meio de aplicativos de telefonia celular. Esses profissionais, sob o ponto de vista da maioria dos julgamentos do Tribunal do Trabalho brasileiro, não estão abarcados pela proteção do Direito do Trabalho, o que não significa que devem ficar à margem de qualquer proteção do Estado.

É fundamental, enquanto sociedade, que o Estado tenha preocupação com esses profissionais, de modo a lhes garantir os direitos mínimos civilizatórios para que tenham condições dignas não só de trabalho, mas, também, enquanto cidadãos.

Referências Bibliográficas

BBC BRASIL. *Telemarketing “migra” de países ricos para pobres; Brasil terá “boom”*. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/economia/story/2004/01/printable/031217empregomla>. Acesso em: 20 jan. 2021.

BRASIL. *Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 jan. 2021.

BRASIL. *Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974*. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: 20 jan. 2021.

DIÁRIO DO NORDESTE. *Quarta Turma do TST diz que motorista de Uber não é funcionário da empresa*. Disponível em: <https://diariodonordeste.verdesmares.com.br/negocios/quarta-turma-do-tst-diz-que-motorista-de-uber-nao-e-funcionario-da-empresa-1.2987691>. Acesso em: 21 jan. 2021.

DINHEIRO VIVO. *Quem emprega quem? Regulação de trabalho a partir de apps vai avançar*. 2020. Disponível em: <https://www.dinheirovivo.pt/economia/quem-emprega-quem-regulacao-de-trabalho-a-partir-de-apps-vai-avancar-12957729.html>. Acesso em: 20 jan. 2021.

DOGHERO. Disponível em: <https://www.doghero.com.br/>. Acesso em: 20 jan. 2021.

EXAME. *Apps como Uber e iFood se tornam “maior empregador” do Brasil*. 2019. Disponível em: <https://exame.com/economia/apps-como-uber-e-ifood-sao-fonte-de-renda-de-quase-4-milhoes-de-pessoas/>. Acesso em: 20 jan. 2021.

FOLHA DE SÃO PAULO. *Avanço do serviço via aplicativo põe em xeque futuro do emprego formal*. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/08/avanco-do-servico-via-aplicativo-poe-em-xe-que-futuro-do-emprego-formal.shtml>. Acesso em: 20 jan. 2021.

G1. *Em sindicato, Dilma sanciona licença hereditária de táxis*. 2013. Disponível em: <http://g1.globo.com/brasil/noticia/2013/10/em-sindicato-dilma-sanciona-licenca-hereditaria-de-taxis.html>. Acesso em: 20 jan. 2021.

G1. *Guerra comercial entre EUA e China eleva em 6,4% exportações do setor calçadista de Franca, SP.* Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/ribeirao-preto-franca/noticia/2019/11/06/com-guerra-comercial-entre-eua-e-china-setor-calcadista-de-franca-tem-alta-de-64percent-nas-exportacoes.ghtml>. Acesso em: 20 jan. 2021.

GOOGLE PLAY. *Encontre um Nerd.* Disponível em: <https://play.google.com/store/apps/details?id=com.eunerd.driver&hl=pt>. Acesso em: 20 jan. 2021.

GOOGLE PLAY. *Parafuso, diarista, faxina.* Disponível em: https://play.google.com/store/apps/details?id=com.parafuzo&hl=pt_PT. Acesso em: 20 jan. 2021.

INGLÊS NA PONTA DA LÍNGUA. *Como dizer fazer um bico em inglês?* Disponível em: <https://www.inglesnapontadalingua.com.br/2013/02/fazer-um-bico-em-ingles.html#:~:text=Fazer%20um%20bico%20%C3%A9%20um,renda%2C%20ganhar%20uma%20grana%20extra>. Acesso em: 20 jan. 2021.

IRF. *Em decisão histórica, Justiça da Franca reconhece motorista de Uber como funcionário.* Disponível em: <https://www.rfi.fr/br/fran%C3%A7a/20200305-em-decis%C3%A3o-hist%C3%B3rica-justi%C3%A7a-da-fran%C3%A7a-reconhece-motorista-de-uber-como-funcion%C3%A1rio>. Acesso em: 20 jan. 2021.

MALLET, Estevão. *A subordinação como elemento do contrato de trabalho.* *Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo.* São Paulo, v. 106/107, jan./dez. 2011/2012.

PEQUENAS EMPRESAS, GRANDES NEGÓCIOS. *Startup conecta clientes a advogados e só cobra atendimento em caso de vitória.* Disponível em: <https://revistapegn.globo.com/Tecnologia/noticia/2019/07/startup-conecta-clientes-advogados-e-so-cobra-atendimento-em-caso-de-vitoria.html>. Acesso em: 20 jan. 2021.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Los Principios del Derecho del Trabajo.* Montevideo: Biblioteca de Derecho Laboral, 1975.

PORTUGAL. *Lei n. 7, de 12 de fevereiro de 2009.* Aprova o Código do Trabalho. Disponível em: <https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/34546475/view>. Acesso em: 20 jan. 2021.

RIBEIRO, Sônia Lopes. *Nova alteração das regras da compensação em caso de despedimento.* Disponível: https://www.macedovitorino.com/xms/files/20131001-Direito_do_Trabalho-Compensacao-.pdf. Acesso em: 20 jan. 2021.

SUPIOT Allain. *Crítica do Direito do Trabalho*. Tradução de Antônio Monteiro Fernandes. Lisboa. Fundação Calouste Gulbenkian, 2016.

TILT. *Nem CLT, nem autônomo: o projeto de lei que quer “regrar” a relação de aplicativos com trabalhadores*. 2020. Disponível em: <https://www.uol.com.br/tilt/noticias/bbc/2020/07/14/nem-clt-nem-autonomo-o-projeto-de-lei-que-quer-regrar-a-relacao-de-aplicativos-com-entregadores.htm>. Acesso em: 20 jan. 2021.

TRT/SP. Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo. *Recurso Ordinário*. 4ª Turma. Publicado em 27/03/15. Desembargadora Relatora: Maria Isabel Cuevas Moraes – Processo nº 0003318.15.2013.5.02.0079.

TST. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 51*. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html. Acesso em: 20 jan. 2021

WIKIPEDIA. *Allain Supiot*. Disponível em: https://en.wikipedia.org/wiki/Alain_Supiot. Acesso em: out. 2020.