

# Autogerenciamento e subordinação nas relações de trabalho plataformizado



Danilo Arnaut<sup>1</sup>; Andryus Luiz de Araujo Colasso<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Pós-doutorando em Direito pela UFPR; <sup>2</sup> Graduando em Direito e Pesquisador no programa institucional de Iniciação Científica na UNIFACEAR Centro Universitário

## RESUMO

*Este artigo examina o problema da subordinação na configuração das relações de trabalho plataformizadas a partir da análise dogmática da norma trabalhista, em contraste com a teoria weberiana das organizações e da legitimação racional da autoridade. Desse modo, aponta para a caracterização da relação de trabalho plataformizada relação em que há subordinação sistêmica.*

*Palavras-chave: trabalho plataformizado, subordinação sistêmica, novas configurações do direito do trabalho.*

## ABSTRACT

*This article examines the problem of subordination in the configuration of platformed work relationships from the dogmatic analysis of labor norms, in contrast to the Weberian theory of organizations and the rational legitimation of authority. Thus, it points to the characterization of the relationship of platformed work relationship in which there is systemic subordination.*

*Keywords: platformed work relationship, systemic subordination, new labour law settings.*

## INTRODUÇÃO

O objetivo deste artigo é o exame da subordinação sistêmica de trabalhadores plataformizados. Para tanto, o argumento se divide em três etapas. Primeiro, há uma exposição dos elementos característicos da relação de emprego, com enfoque nas teorias denominadas contratualistas e acontratualistas. Com base nisso, observam-se as dinâmicas de subordinação específicas do trabalho plataformizado. Por fim, há uma apreensão conceitual da noção de subordinação com base na teoria das organizações modernas de Max Weber.

## OS ELEMENTOS FÁTICO-JURÍDICOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Para os propósitos desta reflexão, é relevante a distinção entre relação de trabalho e relação de emprego. Maurício Godinho Delgado (2019, p. 333) explica que a relação de

trabalho é o conceito mais amplo que, inclusive, abrange o emprego, ou seja, quando se está falando de relação de trabalho, automaticamente inclui-se a relação de emprego como uma espécie do gênero. Assim, a relação de trabalho se caracteriza pela realização de qualquer obrigação de fazer que seja satisfeita pelo labor humano, em outras palavras, qualquer contratação que consista em trabalho realizado por pessoas naturais se enquadra nessa relação (DELGADO, 2019, p. 333). Nessa linha, Delgado (op. cit., p. 334) aponta, ainda, que a relação de trabalho “é inerente à pessoa humana, compondo o conteúdo físico e psíquico da humanidade”.

A relação de emprego, por sua vez, é uma modalidade da relação de trabalho porque, como explicado anteriormente, é abrangida por essa. Embora seja uma espécie do gênero trabalho, possui grande relevância, isso se considerar que as relações de trabalho constituídas nos últimos séculos têm girado em torno do contrato de emprego (DELGADO, 2019, p. 334). Corroborando com esse posicionamento, Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante (2019, p. 347) sustentam que a relação de emprego pode ser compreendida como

[...] um contrato, cujo conteúdo mínimo é a lei, possuindo como sujeitos, de um lado, o empregado (pessoa natural), que presta serviços, e, de outro lado, o empregador, em função de quem os serviços são prestados de forma subordinada, habitual e mediante salário.

Ainda, para a existência da relação de emprego, parte significativa da doutrina adota duas teorias principais, denominando-as contratualista e acontratualista. Esses construtos teóricos serão examinados, a seguir, de modo individualizado.

Para a teoria contratualista tradicional, a essência da relação de emprego se encontra na existência de instrumento contratual, sendo a vontade das partes o elemento fundante da relação (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 348). Assim, dentro da teoria contratualista temos a teoria contratualista tradicional, que equipara a figura da relação de emprego aos institutos de direito civil, dividindo-se em arrendamento, compra e venda, mandato e sociedade (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 349). O arrendamento equipara a relação de emprego à locação de serviços, na qual uma das partes coloca seus serviços à disposição da outra, com referência ao instituto do Direito Romano da *locatio operarum* (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 349). A compra e venda constitui-se na venda da força de trabalho ao empregador, mediante pagamento de salário (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 349). O mandato, por conseguinte, consiste em equiparar

o empregado a um mandatário do empregador (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 349).

A pactuação da relação de emprego pressupõe os interesses em comum do empregado e do empregador, o que é alvo de críticas pelos autores Jorge Neto e Cavalcante (2019, p. 349) que apontam a impossibilidade prática da existência dos interesses comuns, tendo em vista que o empregado e o empregador estão em condições diferentes na relação de emprego, enquanto a prestação do serviço é remunerada com o salário, o risco da atividade é remunerado com o lucro, demonstrando, portanto, um desequilíbrio entre as partes.

Ainda, sobre as teorias contratualistas, importante destacar a existência da teoria contratualista moderna que, em linhas gerais, consiste na autonomia do empregado em consentir com a constituição do vínculo empregatício, mas não em estabelecer o conteúdo do contrato, diferindo a relação de emprego das relações contratuais estabelecidas no âmbito do direito civil (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 350).

Maurício Godinho Delgado (2019, p. 363), em crítica à teoria contratualista tradicional, acrescenta a teoria contratualista moderna; nela, afirma-se que não são admissíveis as formas contratuais expostas na teoria contratualista tradicional (arrendamento, compra e venda, sociedade etc.), portanto, passa-se a enxergar a relação empregatícia sob a ótica do elemento vontade, subentendido na liberdade, que é essencial para a configuração de tal relação, desse modo, se tem o distanciamento do trabalho empregatício dos trabalhos servis e escravos.

A teoria acontratualista, por sua vez, pode ser dividida, para fins analíticos, em duas subteorias: a da relação de trabalho e a da institucionalização. A teoria da relação de trabalho estabelece que a simples prestação de trabalho é suficiente para gerar a situação jurídica da relação de emprego, gerando os direitos e deveres do empregado e do empregador (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 350); a teoria da institucionalização, ao contrário, refere-se à empresa enquanto instituição da sociedade, onde estão inseridos empregadores (empresários) e empregados, não se questionando a existência de instrumento contratual, considerando-se apenas a inserção do trabalhador, como empregado, no universo da empresa (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 350).

Para Maurício Godinho Delgado (2019, p. 368), a teoria contratualista prega a exclusão dos dois elementos essenciais da formação do vínculo empregatício: liberdade e

vontade. Nesse sentido, para essa teoria o trabalho empregatício se confunde com as formas de trabalho servis e escravagistas.

Não obstante às teorias trazidas anteriormente, Maurício Godinho Delgado (2019, p. 337), expõe que a caracterização da relação de emprego depende, de forma inarredável, da existência de cinco elementos fático-jurídicos, que cita: I) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; II) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; III) prestação efetuada com não eventualidade; IV) prestação efetuada sob subordinação ao tomador de serviços; V) prestação efetuada com onerosidade. A seguir serão abordadas cada uma delas e um exemplo prático de onde se encontram nas relações entre motoristas e empresas de tecnologia em transporte compartilhado.

A caracterização de um vínculo empregatício pressupõe, necessariamente, uma prestação feita por pessoa natural, ou seja, pessoa humana, tal como Santos e Cascaldi (2014, p. 77) conceituam: “As pessoas naturais ou pessoas físicas são todos os seres humanos”.

Nesse sentido, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece, em seu artigo 3º, que: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Numa análise crítica às práticas de algumas empresas, Maurício Godinho Delgado (2019, p. 339), aponta que uma das formas de fraudar a caracterização do vínculo empregatício é a utilização simulatória da roupagem de pessoa jurídica a uma pessoa natural, numa tentativa de mascarar a relação empregatícia com a falsa sensação de se estar diante de uma prestação de serviços disciplinada pelo direito civil. Entretanto, ainda que esse fator vise a descaracterização do vínculo empregatício, nada impede que seja reconhecido, por força do art. 9º, da CLT: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

Outro elemento é a prestação de trabalho com pessoalidade, que pressupõe a infungibilidade do trabalhador que presta o serviço pactuado (DELGADO, 2019, p. 339), ou seja, o trabalho, aqui entendido como fruto da relação de emprego, deve ser realizado de forma personalíssima pelo empregado contratado. Assim, havendo a substituição iminente e constante do funcionário, resta descaracterizada a relação de emprego, isso porque, ausente o caráter pessoal da prestação. No entanto, há situações que permitem a substituição do empregado sem ocasionar qualquer prejuízo ao vínculo empregatício: a

eventual substituição consentida pelo tomador de serviços e as substituições normativamente autorizadas por lei ou norma autônoma (DELGADO, 2019, p. 340). Ainda, um aspecto importante apontado por Maurício Godinho Delgado (2019, p. 340) é o fato de que a pessoalidade, além de ser personalíssima, é intransmissível por meio de herança.

Não obstante, há a diferenciação entre pessoalidade do empregado e do empregador, sendo a primeira, a que fora exposta anteriormente, enquanto a última aquela que diz respeito ao trabalho prestado pelo trabalhador a um empregador específico (DELGADO, 2019, p. 319).

Ademais, um argumento utilizado pelas empresas de tecnologia em transporte compartilhado para descaracterizar a relação empregatícia é a possibilidade de que vários motoristas utilizem o mesmo veículo para a prestação do serviço, entretanto, partindo da visão de que a subordinação versa sobre a atividade exercida em razão ao trabalhador, verifica-se a invalidade desse raciocínio (OLIVEIRA NETO, 2020), desse modo, em analogia pode-se utilizar o exemplo do operário que tem como instrumento de trabalho um determinado equipamento, supondo que seja uma fábrica que opera 24 horas, na troca de turno outro operário utilizará o mesmo equipamento, este fato não desconfigura a pessoalidade em relação ao primeiro.

Em continuidade, é imprescindível destacar a distinção da relação regulada pelo direito do trabalho daquela que é disciplinada pelo direito civil: “Ao contrário da relação trabalhista, caracterizada pela continuidade ou habitualidade da prestação desempenhada pelo trabalhador, o prestador de serviço atua em caráter eventual, restringindo-se ao desempenho da prestação pactuada no contrato” (TEPEDINO et al., 2021, p. 497). Essa definição permite compreender a relação de trabalho, sobretudo, com o elemento fático-jurídico da não eventualidade, ou habitualidade, que compreende o caráter de permanência, mesmo àqueles contratos de trabalho temporários (DELGADO, 2019, p. 341). Existem quatro teorias formuladas na doutrina para explicar o que seria a eventualidade, no entanto, no presente trabalho será abordada a que, segundo Maurício Godinho Delgado (2019, p. 343), é a mais prestigiada: a teoria dos fins do empreendimento ou fins da empresa.

A teoria dos fins do empreendimento define como trabalho eventual aquele que não se insere nos fins normais da empresa, por ser decorrente de uma situação excepcional como, por exemplo, a reforma de uma tubulação do prédio da empresa contratante,

situação que necessita de uma mão de obra específica para aquele serviço que será realizado em caráter de exceção (DELGADO, 2019, p. 343).

Cabe, nesse ínterim, salientar o entendimento de Oliveira Neto (2020, p. 159), que expõe que a não eventualidade, no caso dos motoristas plataformizados, se caracteriza no fato de que há contato da empresa com o trabalhador de modo ostensivo, continuado, diário, com atividade totalmente previsível, programada e controlada e atuando para a atividade finalística da empresa.

Sobre o elemento da onerosidade, Martinez (2020, p. 244) destaca a retribuição pelo trabalho realizado, que se constitui na meta principal do trabalhador: prover a subsistência própria e de sua família, bem como, adquirir bens de consumo.

Nas palavras de Maurício Godinho Delgado (2019, p. 345) “A relação empregatícia é uma relação de essencial fundo econômico”. Ou seja, a intenção do trabalho é garantir um rendimento pecuniário. Ademais, Karl Marx (2013, p. 188), expressa que o trabalho é uma forma de realização do ser humano, garantindo-lhe chegar a resultados profissionais e pessoais que lhe satisfaçam.

Portanto, a onerosidade nada mais é do que o pagamento realizado pelo empregador ao empregado, em razão do contrato de trabalho, pela prestação de serviço pactuada (DELGADO, 2019, p. 346). É nítida a presença da onerosidade nas relações plataformizadas, uma vez que as empresas de tecnologia em transporte compartilhado é que remuneram os motoristas em virtude da prestação do serviço (ABÍLIO, 2020, p. 116). Aliás, mesmo que o motorista receba o valor referente à viagem, em espécie e diretamente da mão do cliente, não se descaracteriza a onerosidade, tendo em vista que, mesmo dessa forma, o controle do pagamento é feito pela empresa (OLIVEIRA NETO, 2020, p. 161).

Por fim, o último elemento fático-jurídico da relação de emprego é a subordinação. A ele será dedicada a próxima etapa desta reflexão.

## **A SUBORDINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO PLATAFORMIZADO**

Para Abelardo Torr  (1991, p. 944), a figura do empregado corresponde “s  ao trabalhador dependente (ou subordinado)”. No mesmo sentido, Juan D. Pozzo (1948, p. 452) afirma que o conceito de empregado abarca “(toda) pessoa que presta,

contratualmente, sua atividade pessoal por conta e direção de quem o retribui em condições de dependência ou subordinação”.

Nessa esteira, a doutrina tem definido a subordinação como o exercício, pelo trabalhador, de atividade em que haja relação de dependência para com o empregador, uma vez que, para a realização de determinada tarefa o obreiro necessita da direção daquele que o contratou (MARTINS, 2019, p. 176).

Assim, para que haja uma relação subordinada, necessariamente deve-se haver um poder de direção do empregador, o que significa que este definirá a forma como se dará determinada atividade exercida pelo empregado (MARTINS, 2019, p. 356).

Luciano Martinez (2020, p. 250) explica que a subordinação é evidenciada quando o tomador de serviços define tempo – determinação de tempo - e modo de execução da prestação do serviço – determinação de modo.

Nas relações de trabalho plataformizado, conforme Signes (2015, p. 5) expõe em seus estudos que há a interferência das empresas de tecnologia em transporte compartilhado no momento em que se define o modo como será realizada a prestação pactuada. Nesse sentido, Martinez (2020, p. 250) define a “determinação de modo” pelo empregador como sendo: “toda intercessão do tomador na maneira de ser operacionalizada a atividade contratada, resultando uma intromissão consentida pelo prestador nos meios por força dos quais serão alcançados os fins”.

A subordinação, portanto, caracteriza-se pela limitação da autonomia individual do prestador de serviços (MARTINEZ, 2020, p. 251).

Maurício Godinho Delgado (2019, p. 349), expõe que a subordinação é fruto, portanto, de uma cessão da autonomia do empregado em face do poder de direção do empregador, tendo em vista, segundo Martins (2019, p. 357) que a pactuação decorrente do contrato de trabalho materializa o fato de que o empregador tem o direito de organizar o empreendimento, estabelecendo-se, inclusive, a regulamentação do trabalho por meio de regimentos ou regulamentos internos da empresa.

Desse modo, resta claro que o controle que surge do poder de direção do empregador não é sobre a pessoa do empregado, mas, tão somente, sobre a atividade exercida por este em regime de dependência (MARTINS, 2019, p. 358), o que, igualmente ensina Oliveira Neto (2020, p. 162) que explica que a subordinação recai sobre a forma,

ou modo, de realização da prestação do serviço – que não se confunde com a relação decorrente de contrato regido pelo direito civil -, não sobre a pessoa do trabalhador.

Ademais, conforme Martins (2019, p. 360) ensina, há na relação dependência duas situações que obrigam o trabalhador à subordinação ao empregador, quais sejam a necessidade de se produzir o que o empregador pede durante o horário de trabalho - uma vez que o obreiro se encontra à disposição do empregador - e o dever de fiscalização do empregador ao empregado, tendo em vista sua responsabilidade civil pelos atos de seus subordinados.

A subordinação, portanto, representa a busca pelo controle da atividade executada pelo empregado, como meio de o empregador atingir o escopo do seu modelo de negócio por meio da operação dos meios de produção de forma coordenada.

## **SUBORDINAÇÃO COMO ELEMENTO DE AUTORIDADE**

A compreensão da subordinação como fenômeno pode ser apreendida pela observação da teoria weberiana da autoridade. Entre os tipos ideais de legitimação da autoridade — racional, tradicional e carismático —, a legitimação racional da autoridade (denominada, também, legal ou estatutária) pode fornecer elementos para a significação da ideia de subordinação como elemento característico (e caracterizador) de uma relação de trabalho como relação de *emprego*.

A ideia de subordinação é conceituada, por Weber, a partir da ideia de ordem. Ordem, aqui, evoca, no plano da significação, tanto o comando (dar ordens) quanto a organização (ordenamento, sistema ordenado). Esse delineamento conceitual está claro em ao menos duas passagens da explanação de Weber sobre a burocracia moderna.

Em uma delas, Weber aponta que, tipicamente, “a autoridade para dar as ordens necessárias à execução desses deveres oficiais se distribui de forma estável” (WEBER, 1982, p. 229).

Ora, nas relações de emprego, a autoridade é atribuída ao empregador (e jamais ao empregado) de modo estável e racional, porquanto previsto em Lei. Essa é, aliás, a letra do artigo 4º da CLT: “Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado *esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens*, salvo disposição especial expressamente consignada”.

Nessa linha, a ideia de subordinação abarca, para Weber, a vigência de um sistema hierárquico, abrangendo postos e níveis de autoridade, que “significam um sistema firmemente *ordenado de mando e subordinação*” (WEBER, *op. cit.*, p. 230, sem itálico no original). Disso se depreende a compreensão de que a noção de subordinação evoca a condição de estar abaixo ou acima em uma dada *relação* que está, por sua vez, inserida em um arranjo ou sistema. Dito de outra forma, a condição de subordinação do empregado não pode ser apreendida pela observação de situações nucleadas ou escolhas isoladas do contrato, mas deve ser observada a partir de uma visão sistêmica.

Do mesmo modo, o fato de trabalhadores plataformizados não se dirigirem a uma *pessoa* específica não descaracteriza a subordinação. Afinal, a subordinação é sistêmica, e não pessoal: assim como o empregador obtém sua autoridade de sua posição em um arranjo estável de mando e subordinação, o empregado é submetido à condição de executor de ordens (já emitidas ou futuras) em função de sua posição sistêmica. O empregado está *disponível para*, e, assim, não é figura consciente das direções e possibilidades da organização econômica na qual opera. Ao obter um chamado para prestação de um serviço, nesse sentido, o trabalhador plataformizado não tem consciência *sistêmica* do que está para realizar. Assim, também não há escolha nem autogerenciamento — artificialmente elevado, por muitos, à algo próximo da ideia de autonomia.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Entre as novas configurações do direito do trabalho, a condição de trabalho plataformizado é condição que requer uma interpretação da norma trabalhista ao sabor do tempo. Não se trata de forçar um entendimento da ideia de subordinação, mas de extraverter seu significado latente a partir do exame de seu próprio desenho teleológico. Nessa tarefa hermenêutica, a sociologia compreensiva revela-se grande aliada, na medida em que permite a observação dos contornos modernos do conceito de subordinação.

Importa, à guisa de conclusão, apontar que o tema do trabalho plataformizado não foi, aqui, tratado com base em funções de trabalho determinadas (*e.g.*, entregadores, motoristas). Isso porque a observação sistêmica desse fenômeno permite apontar que a plataformização não atinge categorias específicas de trabalho. Sendo um novo tipo de subordinação sistêmica, ela pode ser observada e caracterizada como um novo modo de produção.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time. **Estudos avançados**, 2020, v. 34, n. 98, pp. 111-126. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.008>>. Acesso em 10 set 2021.

COUTINHO, Raianne Liberal. A subordinação algorítmica no arquétipo Uber: desafios para a incorporação de um sistema constitucional de proteção trabalhista. **2021. 241 f., il. Dissertação (Mestrado em Direito)—Universidade de Brasília, Brasília, 2021.** Disponível em <<https://repositorio.unb.br/handle/10482/41484>> Acesso em 25 jul. 2022.

DELGADO, Maurício Godinho Delgado. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2019.

ESTEVES, Egeu Gomez. Emprego versus trabalho associado: despotismo e política na atividade humana de trabalho. **Cad. psicol. soc. trab.**, São Paulo , v. 5, p. 51-56, dez. 2002. Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1516-37172002000100005&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172002000100005&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em 21 jul. 2022.

FONTES, Virgínia. Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho. **Marx e o Marxismo - Revista do NIEP - Marx**, v. 5, n. 8, p. 45-67, 2017. Disponível em <<https://www.niepmarx.blog.br/revistadoniep/index.php/MM/article/view/220>> Acesso em 21 jul. 2022.

JORGE NETO, F. F.; CAVALCANTE, J. Q. P. **Direito do trabalho**. 9ª ed. São Paulo: Atlas, 2019.

MACHADO, Sidnei. **A subordinação jurídica na relação de trabalho: uma perspectiva reconstrutiva**. 2003. Tese (doutorado) - Universidade Federal do Paraná, Setor de Ciências Jurídicas, Curso de Pós-Graduação em Direito. Disponível em <<https://acervodigital.ufpr.br/handle/1884/62654?show=full>> Acesso em 10 jul. 2022.

MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho/ Luciano Martinez – 11. Ed – São Paulo : Saraiva Educação, 2020. 1.114 p.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 35ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARX, Karl, 1818-1883. O capital: **crítica da economia política**: Livro I: o processo de produção do capital / Karl Marx; [tradução de Rubens Enderle]. - São Paulo: Boitempo, 2013.

MEIRELLES, Dimária Silva e. O conceito de serviço. **Brazilian Journal of Political Economy [online]**. 2006, v. 26, n. 1 [Acessado 21 Julho 2022] , pp. 119-136. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0101-31572006000100007>>. Acesso em 21 jul. 2022.

OLIVEIRA NETO, Raimundo Dias de. Elementos fático-jurídicos da relação de emprego no trabalho dos motoristas de aplicativo = Factual-legal elements of the employment relationship in the work of application drivers. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 86, n. 1, p. 152-167, jan./mar. 2020.

PIGHINI, Bráulio Chagas; GOMES, Magno Federici. A cláusula assecuratória nos contratos de prestação de serviços. **Revista Eletrônica de Direito Processual**, v. 10, n. 10, 2012. Disponível em <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/redp/article/view/20339>> Acesso em 25 jul. 2022.

POZZO, Juan D. **Derecho del Trabajo**. Buenos Aires, 1948, T.I.

SANTOS, C. V. C. A.; CASCALDI, L. C. **Manual de direito civil**. 2ª ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014.

SILVA, Juliana Coelho Tavares da; CECATO, Maria Áurea. A uberização da relação individual de trabalho na era digital e o direito do trabalho brasileiro. **Cadernos de Direito Actual**, n. 7, p. 257-271, 2017. Disponível em <<http://www.cadernosdedereitoactual.es/ojs/index.php/cadernos/article/view/227>> Acesso em 25 jul. 2022.

TEPEDINO, G; KONDER, C. N.; BANDEIRA, P.G. **Fundamentos do direito civil, vol. 3 – Contratos** / Gustavo Tepedino, Carlos Nelson Konder, Paula Greco Bandeira. – 2. ed. – Rio de Janeiro: Forense, 2021.

TORRÉ, Abelardo. **Introducción al derecho**. 10ª ed. Actualizada. Buenos Aires: Editorial Perrot, 1991.

VARGAS, Francisco Beckenkamp. TRABALHO, EMPREGO, PRECARIIDADE: dimensões conceituais em debate. **Caderno CRH [online]**. 2016, v. 29, n. 77 [Acessado 21 Julho 2022], pp. 313-331. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0103-49792016000200008>>. Acesso em 21 jul. 2022.

WEBER, Max. “Burocracia”, in GERTH, H. H.; MILLS, W. (orgs.) **Ensaio de Sociologia**. Rio de Janeiro: LTC, 1982.