O DIREITO DO TRABALHO NO CENÁRIO DE EXPANSÃO DAS "ZONAS GRISES": O TRABALHO DEPENDENTE À LUZ DO "MÉTODO TIPOLÓGICO" (*TYPUSBEGRIFF)*

LABOR LAW IN THE SCENARIO OF EXPANSION OF "GREY ZONES": THE DEPENDENT LABOR IN THE LIGHT OF THE "TYPOLOGICAL METHOD" (TYPUSBEGRIFF)

Alfredo Massi[1]

RESUMO: Este trabalho visa a apresentar a noção de trabalho dependente como um "tipo". Essa definição é extraída da tradição jurídica alemã e de certo modo universalizada. Supõe-se que o estabelecimento dos contornos conceituais da figura do trabalho dependente é tarefa intelectiva fundamental, por tratar-se da partícula elementar do Direito do Trabalho. Expõem-se os potenciais e as deficiências da noção de trabalho dependente como um "tipo". Questiona-se a viabilidade de introduzir esse método no ordenamento jurídico brasileiro, sobretudo diante do cenário de expansão das denominadas "zonas grises", como o trabalho em plataformas digitais.

PALAVRAS-CHAVE: trabalho dependente; tipo; zonas grises.

ABSTRACT: This paper aims to present the notion of dependent work as a "type". The definition is taken from the German legal tradition and somewhat universalized. It is assumed that establishing the conceptual outlines of dependent work is a fundamental intellectual task, as it is the elementary particle of Labor Law. The potential and shortcomings of the notion of dependent work as a "type" are exposed. The feasibility of introducing this method into the Brazilian legal system is questioned, especially in view of the expansion of so-called "grey zones", such as work on digital platforms.

KEYWORDS: dependent work; type; grey zones.

SUMÁRIO: 1 – Introdução; 2 – Considerações preliminares; 3 – Conceito de trabalho dependente segundo a OIT; 4 – A experiência dos Estados-Membros da OIT; 5 – Sobre o conceito de *tipo* (*Typusbegriff*); 6 – Aplicabilidade do método tipológico no Brasil; 7 – Conclusão; Referências.

1 – Introdução

A precisa definição da partícula elementar do Direito do Trabalho, o trabalho dependente, é objeto de candentes inquietações na dogmática trabalhista, preocupação essa essencialmente universal.

1 *Mestre em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais; juiz do trabalho substituto do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais. Lattes: http://lattes.cnpq.br/6479465185416462. Orcid: https://orcid.org/0009-0007-8664-151X. E-mail: alfredomassi121@gmail.com.*

Recebido em: 20/6/2024
Aprovado em: 8/6/2024

As incessantes mudanças sociais e os inevitáveis avanços tecnológicos contribuem para a expansão das "zonas grises", tal como ocorre com o trabalho em plataformas digitais. Esse cenário torna ainda mais desafiadora a missão de compreender e de categorizar juridicamente a figura do trabalho dependente.

Nesse quadro, o presente artigo parte da necessidade da ciência jurídica em abordar o *conceito* de trabalho dependente sob a perspectiva do "método tipológico", adotado em uma ampla gama de Estados nacionais, além de universalizado na Recomendação nº 198 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Mais que mero exercício ideativo, supõe-se que tal estudo constitui transcendente chave de compreensão para apreender o fenômeno abordado em sua complexidade, de maneira a merecer especial atenção da dogmática brasileira.

O estudo proposto visa a articular conhecimentos teóricos, mediante pesquisa bibliográfica. O artigo lançará mão de deduções, análises e comparações entre ordenamentos jurídicos diversos.

2 – Considerações preliminares

O cuidado em conceituar o trabalho dependente possui especial razão de ser, na medida em que o labor humano presentemente é concebido como um valor, digno de invulgar zelo por parte do Direito. No limite, identificar o trabalho dependente demarca as divisas entre o trabalho precário/invisível e o *trabalho decente*.

Nesse cenário, a dogmática desempenha relevante papel em sistematizar, distinguir e conceituar os vários fatores que compõem a figura do trabalho dependente.

Quem bem sintetiza os esforços em descortinar o conceito de trabalho dependente é a Organização Internacional do Trabalho (OIT). Trata-se de foro com visão privilegiada do todo, agregando técnica jurídica com estrutura institucional tripartite, que lhe confere legitimidade e propriedade para tratar da matéria em apreço.

Portanto, passa-se a abordar a contribuição da OIT na missão de definir o trabalho dependente.

3 – Conceito de trabalho dependente segundo a OIT

Na 91ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho da OIT, em 2003, foi realizada uma reunião geral a respeito da relação de trabalho dependente, durante a qual várias delegações enfatizaram que o conceito de

relação de trabalho é comum para todos os sistemas legais e tradições. Naquela oportunidade, os governos, trabalhadores e empregadores expressaram uma preocupação compartilhada em garantir que as regulações e as leis trabalhistas fossem aplicadas àqueles inseridos em uma relação de trabalho, sublinhando-se que a ampla variedade de disposições sob as quais o trabalho é executado por um trabalhador pode ser colocada dentro de uma estrutura legal adequada (OIT, 2006, p. 6).

Dada a universal preocupação com a delimitação da existência do trabalho dependente, a OIT editou a Recomendação nº 198, de 2006, sobre a relação de trabalho. Dita Recomendação, decorrente de profundo e amplo debate no âmbito das delegações da mesma organização, foi editada durante a 95ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho.

Também em 2006, a OIT sumarizou em relatório a legislação e a prática existentes em mais de 60 Estados-Membros, situados em diferentes regiões e pertencentes a diferentes sistemas jurídicos e tradições, a respeito da determinação de uma relação de trabalho dependente.

Nesse documento identificou-se que, em alguns sistemas legais, certos indicadores são empregados para identificar a (in)existência de fatores relevantes para determinar a existência da relação de trabalho. Nos países de tradição consuetudinária, as cortes baseiam suas decisões em certos "testes" desenvolvidos pela jurisprudência (OIT, 2006, p. 8).

O Capítulo II da Recomendação nº 198 da OIT, pertinente à "Determinação da existência de uma relação de trabalho", dita que os membros deveriam considerar a possibilidade de definir em sua legislação, ou por outros meios, *indicadores específicos* que permitam determinar a existência de uma relação de trabalho, entre eles, o fato de o trabalho: a) ser executado de acordo com as instruções e sob o controle de outra pessoa; b) que tal implica a integração do trabalhador na organização da empresa; c) que é realizado única ou principalmente para o benefício de outra pessoa; d) que seja realizado pessoalmente pelo trabalhador, em prazo determinado, ou no local indicado ou aceito pelo solicitante do trabalho; e) que o trabalho tem uma determinada duração e tem uma certa continuidade, ou requer a disponibilidade do trabalhador, o que implica o fornecimento de ferramentas, materiais e maquinários por quem a requer; f) o fato de que uma remuneração periódica é paga ao trabalhador; g) que a referida remuneração constitui a única ou principal fonte de rendimento do trabalhador; que inclui pagamentos em espécie, como alimentação, moradia, transporte ou outros; h) que direitos como descanso semanal e férias anuais sejam reconhecidos; i) que a parte que solicita o trabalho paga pela viagem a ser realizada pelo trabalhador para a realização de seu trabalho; j) o fato de não haver riscos financeiros para o trabalhador (OIT, 2006).

Da Recomendação acima mencionada, que condensa o conhecimento e a experiência dos mais variados países a respeito da matéria, nota-se que a OIT não cuida de definir, do modo como usualmente se compreende a ideia de definição em si, a relação de trabalho. Não existe a respeito desses elementos um *conceito normal*, assim compreendido como a atividade intelectiva de estabelecer equivalência entre uma entidade conhecida e outra entidade desconhecida – ou mesmo que relacione um gênero com um tipo específico.

Na realidade, a Recomendação traça outro caminho, isto é, elenca uma série de indícios que podem levar o intérprete a concluir pela existência da relação de trabalho, *ainda que nem todos estejam presentes no caso concreto*. Tais indícios são de conhecimento universal, inclusive da dogmática e da jurisprudência brasileiras, apesar de tratados de modo peculiar no Brasil, como será desenvolvido ao longo deste artigo.

A Recomendação em referência sugere a admissão de uma ampla variedade de meios para determinar a existência de uma relação de trabalho, inclusive por intermédio de presunções legais quando se verificarem *um ou mais indícios* que possam levar o intérprete a concluir pela existência da relação de trabalho. Vale dizer: a inexistência de um ou outro indício não desconfiguraria a presença do trabalho dependente, desde que presentes um ou mais dos demais fatores, quando conjuntamente analisados.

As conclusões acima expostas, obtidas de Recomendação que congrega a teoria e a prática internacionais sobre o tema, são importantes para compreender a experiência particular de cada Estado-Membro que inspirou a OIT nesse particular. Todas essas considerações contribuirão, ao final, para compreender-se o conceito de trabalho dependente como um *tipo*.

4 – A experiência dos Estados-Membros da OIT

Na Alemanha, até 2017, o Código Civil do país (*Bürgerliches Gesetzbuch*, BGB) não previa uma definição de trabalho dependente. Tal situação induzia o intérprete a buscar em outras fontes normativas essa referência. Até então, a jurisprudência do país se valia da definição contida no Código Comercial (*Handelsgesetzbuch*, HGB), em sua seção 84, parágrafo 1, última parte, ao ditar que "Autônomo é aquele essencialmente livre para organizar suas atividades e determinar seu horário de trabalho" (Alemanha, 2017, tradução nossa)[2].

Consequentemente, quem não dispusesse dessas duas liberdades, adotando-se uma interpretação *a contrario*, seria considerado trabalhador dependente, critério esse, segundo entendimento dominante no país, aplicável a

2 No original: "Selbständig ist, wer im wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann".

toda universalidade de trabalhadores, ainda que o Código Comercial tratasse especificamente do caso de agentes comerciais (Wank, 1999, p. 2).

Diante dessa sobriedade normativa, a jurisprudência alemã cuidou de gizar que o trabalho dependente se diferiria de contratos de autônomos pelo grau de dependência pessoal na realização do trabalho, de maneira que um empregado seria uma pessoa que executasse seu serviço sob o comando e dentro da organização do tomador de serviços (Wank, 1999, p. 2-3).

À míngua de critérios legais que auxiliassem na definição da existência de uma relação de emprego, a jurisprudência alemã considerou que não haveria um conceito ou um princípio orientador para tanto, na medida em que a noção de trabalhador dependente seria não propriamente uma definição, mas um *tipo*. Tudo dependeria, portanto, da análise do caso concreto (Wank, 1999, p. 5-6).

Essa mesma conclusão é apontada pelo Professor Dr. Markus Stoffels (2020, p. 21), ao comentar e citar a jurisprudência do Tribunal Federal do Trabalho alemão (*Bundesarbeitsgericht*, BAG). Segundo o autor, referida Corte adota, para classificação da atividade como empregatícia ou não, caminho metodológico calcado na "tipologia", vale dizer, o intérprete não partiria de uma delimitação conceitual-categórica.

Também inspirado na jurisprudência das Cortes trabalhistas do país, o legislador alemão introduziu, em 2017, a seção 611a no Código Civil, ao conceituar o contrato de emprego como aquele no qual o empregado fica obrigado a prestar serviço pessoal e dependente a outrem, sob as ordens e instruções de terceiro. O mesmo dispositivo giza que, para determinar a existência de um contrato de emprego, é necessária *uma visão global de todas as circunstâncias* (Alemanha, 2002).

Em Portugal, dada a dificuldade em identificar a existência da relação de trabalho no caso concreto, a prática jurisprudencial passou a empregar um *método tipológico ou indiciário*, consistente em identificar os indícios contratuais que correspondessem caracteristicamente à tipologia a que se visasse discernir. Isto é, o julgador se sustentaria em uma série de características factuais normalmente depreendidas, seja de um contrato de trabalho dependente, seja de um contrato autônomo. O resultado prático seria a criação de um rol de indícios, típicos de contratos de trabalho e de prestação de serviços autônomo, para a partir deles examinar-se a natureza da relação.

Em Portugal, a qualificação do contrato como dependente ou autônomo se ampara no exame global e *in concreto* de qual dos tipos é predominante (OIT, 2013, p. 36). Não se trata de um exercício de subsunção, senão de aproximação, de modo que não há cogitar em certeza categórica. Trata-se do denominado "método indiciário", que, graças ao seu emprego pela jurisprudência portugue-

sa, "pela primeira vez testou, no direito privado, as *teorias do tipo*" (Ramalho, 2016, p. 60, grifos nossos).

Entre os indícios isolados pelo "método indiciário", que revelariam a dependência do trabalhador ou os poderes do tomador de serviços, estão aqueles mencionados na Recomendação nº 198 da OIT. Todos esses indícios são ponderados em seu conjunto e avaliados, com pesos diferentes, de acordo com o caso concreto – verifica-se se os indícios, pertinentes a dada tipologia contratual, ocorrem num número razoável ou se apresentam com especial intensidade. Tudo a indicar a existência ou não da subordinação no caso concreto (Ramalho, 2016, p. 61).

O Código do Trabalho português, em seu Artigo 11º, apresenta o contrato de trabalho como aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas.

Na sequência, o Artigo 12º, do mesmo diploma, institui fórmula de presunção de contrato de trabalho inspirada na construção jurisprudencial do país acima mencionado.

Nesse sentido, mencionado dispositivo estatui que se presume a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre a pessoa que presta uma atividade e outra ou outras que dela se beneficiam, se verifiquem *algumas das características* ali elencadas, como, por exemplo, o fato de a) a atividade ser realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado; b) os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertencerem ao beneficiário da atividade; c) o prestador de atividade observar horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo beneficiário da mesma; entre outras (Portugal, 2009).

Essa técnica, denominada "feixe de indícios", "método indiciário" ou "abordagem holística", também veio a ser empregada pela jurisprudência na maior parte dos países europeus, podendo-se citar como exemplos a Holanda, Reino Unido (Vasconcelos, 2008, p. 53) e a Espanha (Sánchez-Urán Azaña, 2019, p. 17).

A técnica de elencar um ou mais indícios para concluir pela existência da relação de emprego também se revela na atividade legislativa de outros países.

É o caso da África do Sul, que, em resposta às novas formas de trabalho, em linha com padrões internacionais, incluiu, na seção 200ª na Lei de Relações de Trabalho (*Labour Relations Act*), a presunção da relação de emprego quando presentes um ou mais dos fatores ali elencados, correspondentes aos indícios já abordados ao longo deste artigo (África do Sul, 1995).

Na Irlanda, o Código de Práticas para determinar o *Status* de Empregado também aponta características típicas de um empregado, tais como os indícios já citados neste trabalho (Irlanda, 2021, p. 6).

Ainda, no guia de aplicação da Recomendação nº 198 da OIT, a mesma organização cita o exemplo de Malta, cuja Ordem nº 44/2012, que regulamenta a Lei de Relações de Emprego e Industriais, estabelece ferramentas para distinguir trabalho independente de trabalho subordinado. Assim e conforme esse diploma, *caso cinco de oito condições forem atendidas*, o indivíduo deveria ser considerado um empregado (OIT, 2013, p. 29-30).

Para finalizar, convém mencionar o teste "ABC", empregado pela Suprema Corte da Califórnia (Estados Unidos da América, 2018), no caso *Dynamex Operations W. v. Superior Court and Charles Lee, Real Party in Interest*, que redundou na edição da lei estadual conhecida como *Assembly Bill 5*, revista pela *Assembly Bill 2257*. Referidos atos normativos terminaram por incluir, no Código Laboral da Califórnia, o art. 1.5, iniciado pela seção 2775, que trata do *status* de empregado.

Segundo esse teste, uma pessoa que trabalha ou presta serviços, em troca de uma remuneração, será considerada empregada, a não ser que a entidade contratante demonstre que *todas* as condições ali delineadas estão satisfeitas. Se bem entendido o "teste" mencionado, sua lógica não difere do método descritos alhures, em que se toma um conjunto indiciário como ponto de partida, acolhendo-se *um ou mais* como suficientes para verificação da relação de emprego. Assim, se tomado do ponto de vista do trabalhador, basta que se verifique *uma das três condições estabelecidas* para que se caracterize a relação de emprego.

Com esse último exemplo, espera-se ter trazido um panorama, ainda que sucinto, sobre o debate global acerca da definição de trabalhador dependente, daí se inferindo que a adoção do método indiciário para tal desiderato é quase universal (Sánchez-Urán Azaña, 2019, p. 17).

Ainda assim, convém investigar a raiz do mencionado "método tipológico", de modo a poder-se compreender o que significa assumir que o trabalho dependente consiste num "tipo". É o que será feito doravante.

5 – Sobre o conceito de *tipo (Typusbegriff)*

Na raiz da noção de *tipo*, encontram-se as ideias básicas de Hans Georg Isele, primeiramente desenhadas para o Direito Comercial alemão, mas que foram aproveitadas no Direito do Trabalho do mesmo país.

Ao explicar essas ideias, o professor alemão Horst Ehmann (2008, p. 5) pontua que o conceito lógico é pensado, na educação jurídica (particularmente

no direito penal), em um rígido "ou-ou" – *v.g.*, grávida ou não grávida –, não havendo nenhuma categoria intermediária. No entanto, o salto do *ser* para o *nada* não tem um limite tão inequívoco e claro nas coisas e eventos deste mundo, tampouco em nossas ideias sobre elas. A cor violeta, por exemplo, não é vermelha nem azul, apesar de possuir algo de ambos. Por outro lado, às vezes nuances linguísticas captam tais diferenças (roxo ou turquesa), às vezes são necessárias perífrases adicionais – de intensificação ou enfraquecimento – na expressão linguística para esclarecer o que é comum e o que é diferente, a partir daí várias conclusões podendo ser tiradas na prática da vida.

Também na linguagem jurídica são vários os aspectos da vida capturados com termos, formas conceituais e estruturas conceituais que não capturam um fato estaticamente fixo, tampouco nitidamente demarcado. Tais áreas não poderiam, nesse contexto, mais ser atribuídas a esse fato, mas sim a um fato central cujas bordas fluem continuamente para uma situação diferente, ainda que semelhante – *e.g.*, trabalhador autônomo, semelhante a empregado e trabalhador empregado –, trazendo uma transição contínua de características (dependência, independência, sujeição a instruções). Uma vez que os termos jurídicos sempre desencadeiam uma consequência jurídica, as consequências jurídicas também podem depender de uma série contínua da medida em que as circunstâncias da vida pertencem ao núcleo dos fatos registrados ou deles se desvia nesta ou naquela direção.

No limite, importa estabelecer se dado limite é traçado rigidamente como essencial para dada consequência legal, ou se a sua inobservância gera o enfraquecimento ou agravamento da consequência legal almejada, na medida em que os fatos apresentados se desviam ou não de um núcleo central (Ehmann, 2008, p. 5-6). Tal *conceito flexível*, constituído por uma pluralidade de elementos (características, pistas, indicações) com um elemento central (fatos centrais), que lhe confere seu caráter, foi descrito por Hans Georg Isele como um *tipo*, ao qual nenhuma consequência jurídica rígida se atrela, mas sim uma série contínua de consequências jurídicas que dependam do tipo e da extensão dos elementos que se agregam aos fatos centrais (Ehman, 2008, p. 6).

Eis a suma do pensamento de Hans Georg Isele:

> Um tipo é uma manifestação variável de um "fato conceitual", consistente em uma pluralidade de elementos (princípios de ordem, características, pontos de vista, pistas, indícios) com um fato central (elemento central) que é o mesmo para todas as manifestações, conferindo ao tipo seu caráter; no entanto, seus elementos e princípios ordenadores podem produzir manifestações diversas, também aptas a desencadear diversas, expandidas ou restritas consequências jurídicas, não raramente em uma

> série contínua, dependendo do modo e da extensão com que se desviam da manifestação concreta do tipo de seu fato central (Ehmann, 2008, p. 8, tradução nossa)[3].

Com base nessas lições, ao tomar-se a figura do trabalhador dependente como um tipo (*Typusbegriff*), o intérprete assume que *nem todos os critérios decisivos para sua caracterização devem estar necessariamente presentes em casos individuais* (Waas, p. 26, 1999).

Uma definição, assim, será considerada um "tipo" (*Typusbegriff*) quando apresentar uma noção aberta do fenômeno estudado, de sorte a não poder ser decomposto em características ou elementos individuais que devam estar todos, sempre e cumulativamente, presentes. Assim, para que tal fenômeno tenha lugar, importará verificar se suas características "típicas" estão presentes em tal número e força que a situação corresponda *globalmente* ao "tipo" investigado. De sorte que não é tanto a correspondência das características individuais que é crucial, mas sim o *todo* investigado.

Significaria dizer que os supostos constitutivos do trabalho dependente não seriam tomados como fatores cumulativamente necessários para sua caracterização, senão como um conjunto de indicadores que, sem desviar-se do elemento central (o trabalho dependente), possibilitam ao intérprete apreender, da análise global das circunstâncias presentes no caso analisado, se tal fenômeno tem ou não lugar.

A vantagem mais digna de nota do chamado método tipológico é a capacidade de fazer frente ao desafio de detectar o trabalho dependente nos mais variados quadros fáticos, considerando as contínuas inovações sobre as formas de exploração do labor humano. Porque não é uma definição fechada, o feixe de indicadores existente tenderia a ser acrescido e enriquecido de novos indícios ao longo do tempo, de modo a acompanhar a evolução das técnicas de produção.

A inclusão de novos indicadores ao rol dos já conhecidos não excluiria os anteriores, pois o multifacetado universo do trabalho comporta o antigo e o novo, carecendo do máximo de elementos para plena compreensão do objeto de estudo do Direito do Trabalho. É o que se verifica, presentemente, no terre-

---

3 No original: "Was Isele auf der Grundlage des logischen Begriffs Sigwarts unter Typus versteht, ist definierbar und kann so definiert werden: Ein Typus ist eine variierende Erscheinungsform eines 'begrifflichen Tatbestands', bestehend aus einer Mehrzahl von Elementen (Ordnungsprinzipien, Merkmalen, Gesichtspunkten, Anhaltspunkten, Indizien) mit einem allen Erscheinungsformen gleichen Kerntatbestand (Kernelement), der dem Typus das Gepräge gibt, dessen andere Elemente und Ordnungsprinzipien jedoch verschiedene Erscheinungsformen hervorbringen, die auch verschiedene, erweiterte oder eingeschränkte Rechtsfolgen auslösen können, nicht selten in einer kontinuierlichen Reihe abhängig von Art und Maß der Abweichung der konkreten Erscheinungsform des Typus von seinem Kerntatbestand".

no do trabalho digital, em que novos indicadores vêm a ser incorporados para detecção do trabalho dependente.

Cita-se, como exemplo, a Sentença nº 805/2020 do Tribunal Supremo espanhol, que reconheceu a relação laboral entre a empresa Glovoapp23 e os respectivos entregadores. No referido julgado, além dos indicadores já usados na doutrina e na jurisprudência espanholas para identificação da relação laboral, novos indícios foram apontados no caso das plataformas digitais, tais como a) a fixação de remuneração unilateralmente pela plataforma, bem como a forma de pagamento; b) a titularidade da informação e da marca, exclusivamente pela plataforma; c) a fiscalização dos entregadores por meio de sistemas de geolocalização; d) a submissão dos entregadores a sistema de avaliação; e) a emissão de instruções sobre o modo como os entregadores deveriam prestar serviço (Espanha, 2020).

Da mesma maneira, Portugal inseriu o artigo 12º-A no respectivo Código do Trabalho, passando a regulamentar a "Presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital". Segundo tal ato normativo, sem prejuízo dos indicadores elencados no artigo 12º do mesmo diploma legal (citados neste trabalho), presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre o prestador de atividade e a plataforma digital, se verifiquem *algumas das características* ali indicadas, como, por exemplo, o fato de a) a plataforma digital fixar a retribuição para o trabalho efetuado na plataforma ou estabelecer limites máximos e mínimos para aquela; b) a plataforma digital exercer o poder de direção e determinar regras específicas, nomeadamente quanto à forma de apresentação do prestador de atividade, à sua conduta perante o utilizador do serviço ou à prestação da atividade; entre outros (Portugal, 2009).

Ainda, a Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho, relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais, em seu artigo 4º, define que o controle da execução do trabalho, nessas circunstâncias, ocorre quando se atendem, pelo menos, dois dos cinco critérios ali descritos. Entre eles, podem-se citar: a) determinação, ou fixação de limites máximos, do nível de remuneração; b) imposição de regras específicas de aparência ou conduta em relação ao destinatário ou relativas à execução do trabalho; c) supervisão da execução do trabalho ou verificação da qualidade dos resultados do trabalho; d) restrição efetiva, inclusive com sanções, da liberdade de organizar o trabalho, como aceitação/rejeição de tarefas, ou uso de subcontratantes ou substitutos (União Europeia, 2021).

A propósito, referida Proposta contou, recentemente, com um acordo provisório entre a Presidência do Conselho e os negociadores do Parlamento Europeu, visando incorporá-la ao arcabouço jurídico do bloco europeu (União Europeia, 2024).

Enfim, a grande vantagem do método tipológico é sua fluidez, com consequente abertura para fatos até então desconhecidos, mas que virão a ser descobertos, à medida que novos modelos de contratação progressivamente vêm a surgir.

A desvantagem, no entanto, é a falta de previsibilidade de tal metodologia, uma vez que confere ao intérprete maior margem discricionária para aferir a (in) existência do trabalho dependente. Porém, pode-se defender que essa possível insegurança é capaz de ser minimizada com o auxílio da literatura jurídica, o que seria aplicado em conjunto com a atividade jurisdicional, que enxergaria as necessidades sociais surgidas, as transformações ocorridas na realidade e o correspondente descompasso dessas com a interpretação das normas jurídicas (Vasconcelos, 2008, p. 55-56).

Nesse sentido, os indícios podem ser depurados, a ponto de serem graduados numa escala que permita uma maior ou menor certeza a respeito da caracterização do trabalho dependente no caso concreto. Assim, os indícios poderiam ser classificados como essenciais ou secundários. (Sánchez-Urán Azaña, 2019, *passim*).

Na dogmática brasileira, essa depuração não constitui novidade. Em vetusta obra sobre trabalhadores viajantes e pracistas, Marly Cardone, assumindo a dificuldade na distinção entre representantes comerciais e vendedores empregados, propõe critérios para melhor estremar tais figuras, de modo a aferir a (in)existência de subordinação. E assim o faz subdividindo-os em três espécies: elementos de certeza, de indício e excludentes (Cardone, 1999, p. 35-36).

Feitas as considerações acerca do método tipológico, passa-se a discutir sua aplicabilidade no ordenamento jurídico brasileiro.

6 – Aplicabilidade do método tipológico no Brasil

Como cediço, a tradição juslaboral brasileira se assenta num *conceito* de empregado calcado num conjunto de *pressupostos*. Da interpretação conjunta dos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), seriam extraídos os cinco pressupostos para configuração da relação de emprego, nomeadamente o trabalho ofertado por pessoa física, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação (Delgado, 2019, *passim*).

Assim, seria hegemônica nacionalmente a ideia de que a qualidade de empregado advém da *conjugação* desses elementos-pressupostos – ausente um deles, referida relação não teria lugar (Süssekind, 1960, p. 91). Trata-se, portanto, de supostos *cumulativos*, que somente conformariam a figura do empregado caso estivessem *todos presentes*, sem exceção.

Em contrapartida, a noção de empregado como um *tipo* admitiria sua caracterização quando *alguns* de seus indicadores estivessem presentes, desde que os indícios, analisados globalmente, apontassem para a existência do seu elemento central, o *trabalho dependente por conta de outrem*. Dessa maneira, empregar o método tipológico, no ordenamento jurídico nacional, pressuporia *rever o conceito de empregado* até então adotado pela tradição brasileira.

Um primeiro passo nessa trilha seria admitir a própria textura aberta da noção de dependência/subordinação, inegavelmente o elemento central, se não o único elemento efetivamente essencial para caracterização da relação de emprego.

Nesse quesito, a valorosa e indispensável doutrina nacional aponta vários conceitos ou dimensões da subordinação – *e.g.*, subordinação clássica, subordinação objetiva (Vilhena, 1975, p. 235), subordinação estrutural (Delgado, 2019, p. 352), subordinação integrativa (Vasconcelos, 2008, p. 323), subordinação reticular (Mendes; Chaves Júnior, 2007, p. 197).

De todo modo, essas dimensões, consideradas isoladamente, não são suficientes para fazer face a todos os modelos de contratação e regime laborais, cujas notas cambiantes tendem a tornar obsoletas fórmulas abstratas e estáticas de definição.

A começar pela subordinação vista sob o ponto de vista "clássico", que parece ainda predominar universalmente como critério identificador da relação de emprego (OIT, 2013, p. 38).

Vários são os exemplos que ilustram sua insuficiência quando tomada de forma apartada de outros indícios, como quando o poder de direção do empregador é diluído, terceirizado ou mesmo encoberto, de modo a não se pronunciar de modo evidente. É assim quando se lida com teletrabalhadores, altos empregados, empregados temporários ou cedidos. Tal também ocorre em empresas que estruturalmente não são verticalizadas, ou mesmo quando há grupos de empresas.

Os demais fatores levados em consideração pela prática jurídico-laboral – e concebidos como "conceitos" ou "dimensões" da subordinação – também padecem, quando isoladamente considerados, dessa mesma insuficiência.

Por exemplo, a dimensão "objetiva" da subordinação teria o defeito de abranger trabalhadores também autônomos, falecendo de aptidão para estremá-los dos subordinados (Vasconcelos, 2008, p. 320).

O "teste" da integração do trabalhador à organização do tomador de serviços também apresenta certas deficiências, quando os próprios limites dessa

organização são difusos ou obscuros, tornando-o um critério subsidiário para aferir a existência da relação de emprego em certos países (OIT, 2013, p. 41).

Aliás, a integração à organização do empregador, ainda que doutrinariamente classificada como uma dimensão independente de subordinação, pode ser tomada, no caso concreto, como uma forma de ser, de manifestar-se ou de mensurar-se a capacidade de o empregador controlar a prestação de serviços do empregado (Digennaro, 2020, p. 42).

A propósito, a integração à organização do tomador de serviços pode implicar deveres típicos de uma "subordinação clássica", tais quais obrigações de produtividade; colaboração com os colegas de trabalho; sujeição a horários, ao regulamento empresarial e a códigos de conduta (Ramalho, 2016, p. 70).

De maneira que a "subordinação clássica" e a integração do trabalhador à organização do tomador de serviços podem ser entendidas como diversas manifestações da heterodireção, sendo a primeira mais imediata que a segunda (Vicente, 2016, p. 76).

Assim, os fatores de subordinação acima citados, quando isoladamente considerados, não são, por si só, suficientes para identificação do trabalho dependente no caso concreto. De um lado, aquilo que se toma como dimensão clássica da subordinação pode estar encoberto por técnicas de evasão de direitos. Por outro, a subordinação, entendida como controle, pode existir de modo latente, sem necessitar expressar-se para atingir o fim colimado – ou mesmo manifestar-se de modo mais discreto. Aliás, dificuldades probatórias, vivenciadas no cotidiano forense, tornam o exame do caso mais flexível e aberto a presunções, legais ou judiciais.

Por conseguinte, ainda que central, o pressuposto da subordinação apresenta aspecto volúvel a demandar flexibilidade interpretativa, de modo que uma análise global de todos os indícios a ela associados – compreendidos como dimensões – permitiria ao intérprete maior capacidade de identificação do trabalho dependente.

Se a subordinação, ainda que conceitualmente movediça, é fator imprescindível para caracterização da figura do empregado, os demais elementos fático-jurídicos não possuem a mesma nota de essencialidade – quando muito, podem contribuir para apontar a ocorrência do trabalho dependente no caso concreto.

No que diz respeito ao pressuposto do salário, Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena sublinha que tal elemento poderia nem ser tomado como *requisito* ou *pressuposto* da relação de emprego, por constituir o objeto da obrigação, visado pelo empregado, nomeadamente a contraprestação pelos serviços entregues (Vilhena, 1975, p. 168). Aliás, tal fator não é capaz, isoladamente, de diferenciar

o trabalho dependente do autônomo, pois constitui circunstância que pode estar presente em ambos (Sánchez-Urán Azaña, 2019, p. 25).

Por outro lado, o pressuposto que aponta para o trabalho prestado por pessoa física constitui, a bem da verdade, uma tautologia, na medida em que o trabalho implica necessariamente a ativação de uma pessoa natural (Delgado, 2019, p. 339). Tomá-lo como um pressuposto independente, conforme demonstra a realidade forense, não traz contribuições a não ser para mecanismos que defraudam a ordem jurídica, como a "pejotização".

De outro giro, no que concerne ao pressuposto da pessoalidade, tal nada mais é do que indicador da (in)ocorrência do trabalho dependente, não uma categoria essencial para qualificá-lo juridicamente. Tomem-se duas hipóteses, empregando-se a circunstância classicamente apontada pela doutrina (por todos, cf. Delgado, 2019, p. 340) como indicadora da ausência de pessoalidade – a possibilidade de substituição intermitente do trabalhador por outro que lhe faça as vezes.

Na primeira hipótese, o trabalhador se faz substituir por alguém que virá a laborar por conta do tomador de serviços. Como ensina Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, a natureza *intuitu personae* do contrato de trabalho, do ponto de vista do empregado, implica a inviabilidade de "*substituição* de posições jurídicas, de um relativamente ao outro". O vínculo, assim, se consuma com cada prestador, de *per si*, e é direta a relação de cada um com a empresa, daí se derivando outra consequência: "não há *empregado* de *empregado;* o *empregado* deste é empregado de quem seja este empregado". De modo que empregado também vem a ser o *representante de empregado* (Vilhena, 1975, p. 171).

Se o empregador consente com a substituição de empregado ausente por outra pessoa, forma-se vínculo novo e direto entre tomador e substituto. Ademais, "pela *pessoalidade*, a atividade de cada trabalhador integra-se na atividade geral da empresa [...]" (Vilhena, 1975, p. 172).

Ainda, uma vez prestando obrigação de fazer, é regra absoluta a circunstância de o prestador de serviços fazer substituir sua atividade pela do credor do trabalho e (ou) integrar essa mesma atividade na da empresa. Cuida-se de incidência direta e objetiva da regra jurídica, que apanha o suporte da *pessoalidade* e extrai, da identidade de cada trabalhador, os efeitos jurídicos correlatos (Vilhena, 1975, p. 174-175).

Portanto, a simples circunstância de o trabalhador poder-se substituir por outro que se ativa por conta do tomador não afasta o caráter infungível do trabalho de um ou de outro. O que se pode supor, nessa cadeia de eventos e a depender da periodicidade dessa substituição, é uma relação mais ou menos

rarefeita entre trabalhador e empresa, a ponto de aquele se vincular a esta suficientemente ou não para que o trabalho dependente/subordinado se manifeste.

Na segunda hipótese, o trabalhador se faz substituir, mas o faz subcontratando seu serviço ou convocando substituto por sua conta. Nesse caso, a inexistência do vínculo decorreria, primordialmente, do indício de capacidade organizacional do trabalhador, situação apta a afastá-lo da noção de trabalho dependente (Sánchez-Urán Azaña, 2019, p. 25).

Em ambas as hipóteses, a circunstância de (in)existir pessoalidade na prestação de serviços não se reveste de essencialidade ou autonomia, senão oferece meios para o intérprete inferir, em conjunto com outras condições fáticas, a (in)ocorrência do elemento central a ser perscrutado, nomeadamente o trabalho dependente.

Quanto ao pressuposto temporal da relação de emprego, Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena acentua que o trabalho *eventual* é, via de regra, *subordinado*. Mesmo que o trabalho seja ocasional e se destine a atender exigência desligada do normal funcionamento da empresa, a atividade do trabalhador passa a compor, ainda que por curto período, a "circulabilidade ativística" da empresa, uma vez que não é admissível a dada organização acolher mão de obra estranha para realização de qualquer serviço, sem que o respectivo prestador condicione a forma e o modo de sua atividade às diretrizes que norteiam a vida funcional geral da empresa (Vilhena, 1975, p. 178).

Vilhena relembra que o *tempo* é fato ínsito e inseparável nos contratos de atividade, tais quais o de trabalho, uma vez que constitui o elo e a linha de preenchimento por sucessão, de modo que inviável a distinção desses contratos fundada exclusivamente nesse fator. O maior ou menor limite temporal no cumprimento da obrigação seria irrelevante como critério de divisão de contratos, dentro daqueles que compõem os contratos de atividade, o que somente seria explicável por razões de política legislativa. Esse estado de coisas torna extremamente árdua a tarefa de distinguir o trabalho *permanente* do *não eventual* (Vilhena, 1975, p. 182-183).

O renomado autor mineiro prossegue com sua censura ao instituto em questão, ao qualificá-lo como um fato arbitrário que constitui óbice à formação da relação de emprego, de modo a merecer ser revisto, pela sua precariedade de contornos, pela mobilidade com que transita de caso para caso, como também "por não guardar qualquer relação com o objeto básico da tutela jurídica na prestação de serviços" (Vilhena, 1975, p. 185).

Os supostos fundamentais que dariam nascimento à tutela jurídica, no Direito do Trabalho, são o fato de o trabalho, *eventual* ou não, ter sido prestado, integrado o patrimônio do credor e ter correspondido a um desgaste psicofísico

de seu prestador. De modo que, havendo a inserção da não eventualidade na regra legal, como suposto da relação de emprego, caberia ao intérprete "minimizar os efeitos negativos do dispositivo e adequá-lo aos princípios fundamentais do Direito do Trabalho" (Vilhena, 1975, p. 185-186).

Segundo Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, a *duração* não constitui fator essencial para a caracterização da relação de emprego, quando se leva em consideração o dito *pressuposto* da não eventualidade (Vilhena, 1975, p. 186). Antes de dar ênfase a um específico critério, que tenda a ludibriar o intérprete com máximas inflexíveis e aparentemente sólidas, a investigação se torna mais proveitosa quando se adota o "método da conjugação dos diversos elementos que compõem o quadro de prestação de serviços" (Vilhena, 1975, p. 188).

Harmonicamente considerados, os tais elementos seriam, entre outros, a) *função desempenhada pelo prestador na empresa, se necessária e permanente ou não*; b) *forma subordinativa ou não da prestação*; c) condição social de "biscateiro" do prestador, que *denuncia autonomia negocial*; d) *serviços estranhos, não só ao curso da atividade empresária* como à própria expectativa do credor pelo trabalho (Vilhena, 1975, p. 188).

A partir do conjunto de elementos acima traçados, constata-se que vários dos fatores que afiançariam a presença da não eventualidade se confundem com caracteres inerentes ao *trabalho dependente*, de modo que, tendo lugar a não eventualidade, *ipso facto*, deparar-se-ia com indício de trabalho subordinado.

Convém ressaltar não ser propriamente exótico tomar apenas a dependência como critério essencial para caracterização da figura do empregado, relegando aos demais fatores papel secundário, ainda que contributivo para constatar sua ocorrência.

Na Espanha, por exemplo, o artigo 8 da Lei do Estatuto dos Trabalhadores presume existente o contrato de trabalho entre aquele que presta um serviço por conta e dentro do âmbito de organização e direção de outrem, assim o fazendo em troca de remuneração. No entanto, admite-se, doutrinária e jurisprudencialmente, a não essencialidade da onerosidade, da habitualidade e da pessoalidade (Sánchez-Urán Azaña, 2019, p. 24-26). Nesse sentido, segundo o Tribunal Supremo daquele país, a dependência e a *ajenidad* seriam os elementos essenciais do contrato de trabalho (Espanha, 2020).

À luz de todas essas considerações, diante da contínua expansão das "zonas grises" nas relações do trabalho, mostra-se oportuno adaptar as ferramentas de compreensão do intérprete nacional, visando amoldar-se à realidade instável que se lhe apresenta. Para tanto, seria preciso repensar o modo como os pressupostos que compõem o *conceito* de empregado são tratados no Brasil.

Nessa perspectiva, a noção de trabalho dependente como um *tipo* pode constituir um primeiro passo nesse desiderato. Ao afastar a rigidez conceitual que parece predominar na dogmática brasileira, o método indiciário tem a qualidade de facilitar a identificação do trabalho dependente no caso concreto. Quando menos, cuida-se de mais uma ferramenta à disposição do intérprete brasileiro na consecução daquilo que deve ser sua missão maior – tornar realidade a Constituição da República em sua dimensão social.

7 – Conclusão

A solução de problemas sistêmicos, como o encobrimento do trabalho dependente, não deveria se submeter a posturas reativas e impulsivas, senão a uma abordagem sistemática que alcance a raiz da questão. Neste trabalho, parte-se da hipótese de que uma parcela considerável das adversidades por que passa o Direito do Trabalho nacional tem causas de natureza conceitual.

A dogmática deve tornar o intérprete mais capacitado a ler o alvo da investigação em sua essência. Diante de um fenômeno fundamentalmente movediço e cambiante, como o trabalho dependente, a definição da qual o intérprete se serve para compreendê-la não poderia ser diferente do objeto estudado.

No Brasil, o conceito de relação de emprego mostra-se essencialmente rígido, ao enumerar elementos cumulativos para sua caracterização.

A adoção do método tipológico, por seu turno, impele o intérprete a compreender o fenômeno investigado em sua globalidade, assumindo uma série de fatores que, conjuntamente analisados, podem indicar a ocorrência do elemento principal pesquisado: *o trabalho dependente por conta de outrem*.

Aludida perspectiva conceitual tem o potencial de tornar a atividade do intérprete mais adaptável e aberta ao futuro – afinal, o trabalho dependente é fundamentalmente cambiante e indômito, carecendo de adequados instrumentos cognitivos para ser devidamente assimilado.

O método tipológico, dado seu caráter universal e funcional, tem o potencial de ser incorporado à tradição jurídica brasileira, pois oferece transcendente chave de compreensão da figura do empregado, sobretudo no cenário de expansão das "zonas grises", tal qual o trabalho em plataformas digitais.

Para tanto, é necessário refletir sobre o papel dos denominados pressupostos da relação de emprego, a ponto de abandonar-se a ideia de necessária cumulação de seus elementos, dando-se lugar a uma abordagem holística e maleável.

De todo modo, a introdução da ideia de *tipo* na dogmática nacional carece da devida cautela, pois seu emprego incorreto pode desencadear insegurança ju-

rídica e imprevisibilidade. Cabe à doutrina e à jurisprudência a tarefa de depurar e sistematizar tais fatores, reduzindo a margem de arbitrariedade do intérprete.

Referências

ÁFRICA DO SUL. Labour Relations Act 66 of 1995. *Government Gazette no. 1877 of 1995*, Pretoria, 29 nov. 1995. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2249/Amended%20Labour%20Relations%20Act.pdf. Acesso em: 12 maio 2024.

ALEMANHA. Bürgerliches Gesetzbuch. *Bundesgesetzblatt*, I, S. 42, 2909, 2002, Berlin, 2 jan. 2002. Disponível em: https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/BJNR001950896.html. Acesso em: 11 maio 2024.

ALEMANHA. Handelsgesetzbuch. *Bundesgesetzblatt*, III, 4100-1, 2017, Berlin, 18 jul. 2017. Disponível em: https://www.gesetze-im-internet.de/hgb/BJNR002190897.html. Acesso em: 10 maio 2024.

CARDONE, Marly A. *Viajantes e pracistas no direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 1990.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DIGENNARO, Pierluigi. Subordination or subjection? A study about the dividing line between subordinate work and self-employment in six European legal systems. *Labor & Law Issues*, Bologna, v. 6, n. 1, p. 4-47, 2020. Disponível em: https://labourlaw.unibo.it/article/download/11254/11255. Acesso em: 19 maio 2024.

EHMANN, Horst. Vom logischen Begriff zum Typus – erörtert am Begriff des Arbeitnehmers. *Portal eletrônico da Universität Trier*, Trier. 2008. Disponível em: https://www.uni-trier.de/fileadmin/fb5/prof/eme001/ado_fs_logbegr.pdf. Acesso em: 20 maio 2024.

ESPANHA. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 255, Madrid, 24 out. 2015. Disponível em: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430. Acesso em: 22 maio 2024.

ESPANHA. Tribunal Supremo. *Sentencia núm. 805/2020*. Madrid: Tribunal Supremo, Sala de lo Social, [2020]. Disponível em: https://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp. Acesso em: 25 maio 2024.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Suprema Corte da Califórnia. *Dynamex Operations W. v. Superior Court, 4 Cal. 5th 903*. Los Angeles: Califórnia: Suprema Corte da Califórnia, [2018]. Disponível em: https://northerndistrictpracticeprogram.org/wp-content/uploads/2018/09/Dynamex.pdf. Acesso em: 23 maio 2024.

IRLANDA. *Code of Practice on Determining Employment Status*. Disponível em: https://www.gov.ie/en/publication/23e13-code-of-practice-on-determining-employment-status/. Acesso em: 15 maio 2024.

MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 197-218, jul./dez. 2007.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Conferência Internacional do Trabalho. *Ninety-fifth Session, Fifth item on the agenda: The employment relationship (single discussion), Report of the Committee on the Employment Relationship*. Genebra: OIT, 2006. Disponível em: https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf. Acesso em: 08 maio 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Conferência Internacional do Trabalho. *Report V (1), The employment relationship, Fifth item on the agenda*. Genebra: OIT, 2006. Disponível em: https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf. Acesso em: 3 maio 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Escritório Internacional do Trabalho. *Regulating the employment relationship in Europe*: a guide to Recommendation No. 198. Genebra: OIT, 2013. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_209280.pdf. Acesso em: 3 maio 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. R198 – Recomendación sobre la relación de trabajo. *95ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho da OIT*, Genebra, 2006. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument. Acesso em: 6 maio 2024.

PORTUGAL. Código do Trabalho. Lei nº 07/2009. *Diário da República*, n.º 30/2009, Série I, Lisboa, 02 dez. 2009. Disponível em: https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/168156178/202110191556/74211559/diplomaExpandido. Acesso em: 14 maio 2024.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. Delimitação do contrato de trabalho e presunção de laboralidade no novo Código do Trabalho – breves notas. *In*: REIS, Viriato; RAVARA, Diogo (org.). *Trabalho subordinado e trabalho autónomo*: presunção legal e método indiciário 2. ed. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, 2016. Disponível em: https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=WqLyWKW1e10%3D&portalid=30. Acesso em: 15 maio 2024.

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Yolanda. Las fronteras del contrato de trabajo y sistema de indicios de laboralidad. *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, Madrid, n. 143, 2019. Disponível em: https://docta.ucm.es/rest/api/core/bitstreams/7202608d-3cf2-450f-8e67-ad11da40b92d/content. Acesso em: 16 maio 2024.

STOFFELS, Markus. *Rechtsgutachten zur Statuseinordnung projektbezogen eingesetzter, hochqualifizierter externer Spezialisten – dargestellt am Beispiel sog. IT-Freelancer*. Parecer Jurídico – Faculdade de Direito, Universität Heidelberg, Heidelberg. 2020. Disponível em: https://www.bitkom.org/sites/default/files/2020-09/rechtsgutachten-prof.-stoffels_statuseinordnung-externer-it-spezialisten.pdf. Acesso em: 12 maio 2024.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. Rio de Janeiro: F. Bastos, 1960.

UNIÃO EUROPEIA. *Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais*. Bruxelas, 09 dez. 2021. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=COM%3A2021%3A762%3AFIN#footnote6. Acesso em: 25 maio 2024.

UNIÃO EUROPEIA. *Trabalhadores das plataformas*: Conselho confirma acordo sobre novas regras para melhorar as suas condições de trabalho. Bruxelas, 11 mar. 2024. Disponível em: https://www.consilium.europa.eu/pt/press/press-releases/2024/03/11/platform-workers-council-confirms-agreement-on-new-rules-to-improve-their-working-conditions/. Acesso em: 25 maio 2024.

VASCONCELOS, Lorena Porto. *A subordinação no contrato de emprego*: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade Mineira de Direito, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2008.

VICENTE, Joana Nunes. Noção de contrato de trabalho e presunção de laboralidade. *In*: REIS, Viriato; RAVARA, Diogo (org.). *Trabalho subordinado e trabalho autónomo*: presunção legal e método indiciário. 2. ed. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, 2016. Disponível em: https://

cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=WqLyWKW1e10%3D&portalid=30. Acesso em: 15 maio 2024.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de emprego*: estrutura legal e supostos. São Paulo: Saraiva, 1975.

WAAS, B. The legal definition of the employment contract in section 611a of the Civil Code in Germany: an important step or does everything remain the same? *Italian Labour Law e-Journal*, Bologna, v. 12, n. 1, p. 25-34, 2019. Disponível em https://illej.unibo.it/article/view/9695/9485. Acesso em: 7 maio 2024.

WANK, Rolf. *Workers' protection*: national study for Germany for the ILO. Genebra: OIT, 1999. Disponível em: http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/genericdocument/wcms_205364.pdf. Acesso em: 4 maio 2024.

Como citar este texto:
MASSI, Alfredo. O Direito do Trabalho no cenário de expansão das "zonas grises": o trabalho dependente à luz do "método tipológico" *(Typusbegriff)*. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 90, n. 2, p. 57-76, abr./jun. 2024.