

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO
DEPARTAMENTO DE DIREITO ECONÔMICO E DO TRABALHO

ANDRELE NASCIMENTO

A UBERIZAÇÃO E OS SEUS EFEITOS NAS RELAÇÕES LABORAIS

PORTO ALEGRE

2019

ANDRELE NASCIMENTO

A UBERIZAÇÃO E OS SEUS EFEITOS NAS RELAÇÕES LABORAIS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para a obtenção de grau de Bacharela em Ciências Jurídicas e Sociais pela Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientador: Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles.

PORTO ALEGRE

2019

ANDRELE NASCIMENTO

CIP - Catalogação na Publicação

Nascimento, Andrele

A uberização e os seus efeitos nas relações
laborais / Andrele Nascimento. -- 2019.
63 f.

Orientador: Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles.

Trabalho de conclusão de curso (Graduação) --
Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Faculdade
de Direito, Curso de Ciências Jurídicas e Sociais,
Porto Alegre, BR-RS, 2019.

1. Direito do Trabalho. I. Dorneles, Leandro do
Amaral Dorneles de, orient. II. Título.

A UBERIZAÇÃO E OS SEUS EFEITOS NAS RELAÇÕES LABORAIS

Monografia apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito junto à Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Aprovada em: ____ de _____ de _____.

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles (Orientador)

Prof.^a Dr.^a Sonilde Kuzel Lazzarin

Prof.^a Dr.^a Luciane Cardoso Barzotto

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, agradeço aos meus pais, Andréa e Cleber, por todo o apoio, tanto na realização deste trabalho, quanto ao longo da vida, e por serem meus exemplos de comprometimento e determinação. Agradeço a minha irmã, Carolina, por estar sempre presente em todos os momentos, contribuindo mesmo que com pequenos gestos.

Agradeço também ao meu professor orientador Leandro Dorneles por toda disponibilidade e dedicação em sua orientação e pelos ensinamentos ao longo da graduação.

Agradeço aos meus amigos, que sempre se mostraram compreensivos nos momentos em que não pude me fazer presente e que me deram o suporte necessário para seguir em frente, trazendo mais leveza e alegria a minha caminhada. Em especial, agradeço ao meu amigo Pedro Custódio pelo companheirismo, pelas contribuições com a minha pesquisa e por todo o incentivo e a paciência que sempre demonstrou em todos os momentos.

Por fim, agradeço a todos os locais por onde passei em meus estágios ao longo da faculdade, que contribuíram para o despertar do meu interesse pelo Direito do Trabalho e para o meu desenvolvimento profissional.

RESUMO

O mundo está em constante mudança em razão da evolução tecnológica. Tais mudanças ocorrem em diversas áreas, afetando-as de diferentes maneiras. No âmbito do Direito do Trabalho, desde a primeira revolução industrial as inovações trazem modificações à sociedade, principalmente no que tange às relações laborais dos indivíduos. No contexto globalizado atual o desenvolvimento tecnológico repercutiu também no mundo do trabalho contemporâneo, afetando diretamente as formas como ocorrem as relações laborais. A economia também se modificou com o tempo, surgindo a economia compartilhada e assim o *crowdwork* e o trabalho *on demand*, com a figura do trabalhador digital. Ademais, todo esse cenário foi propício para que fosse caracterizada a uberização. Deste modo, observa-se que os elementos da relação de emprego, em especial a subordinação, da sua forma clássica como é conhecida, não são mais suficientes para caracterizar e abranger as formas de trabalho contemporâneas. A caracterização de um trabalho subordinado, com todos os requisitos da relação de emprego é necessário atualmente para que incida a proteção do Direito do Trabalho. Contudo, as relações laborais inseridas no contexto tecnológico atual são complexas e de difícil enquadramento jurídico, ficando os trabalhadores digitais sem a proteção das normas laborais. Assim, a pesquisa em questão tem como objetivo analisar quais são os efeitos dos modelos econômicos atuais, bem como da uberização, nas relações laborais. Para tanto, será utilizado o método de pesquisa dedutivo, se baseando em posicionamentos diferentes da doutrina e jurisprudência, bem como a análise de artigos científicos e notícias veiculadas em sites acerca do tema. Desta forma, se pode visualizar que os trabalhadores digitais, tendo em vista a dinamicidade do mundo contemporâneo, ocupam uma posição complexa, estando sujeitos a precarização de suas condições de trabalho e sem proteção da legislação trabalhista, sendo necessário que o Direito do Trabalho buque soluções para evitar que tal precarização ocorra.

Palavras-chave: Uberização. Precarização. Proteção laboral.

ABSTRACT

The world is constantly changing due to the technological evolution. Such changes occur in many areas, affecting them in different ways. In the field of labor law, ever since the first industrial revolution, innovations bring changes to society, especially regarding the labor relations of individuals. In the current globalized context, technological development has also had repercussions on the contemporary world of work, directly affecting the ways in which labor relations occur. The economy has also changed over time, emerging the sharing economy and thus the crowdwork and work on demand, with the figure of the digital worker. Moreover, this whole scenario was conducive to the characterization of uberization. Thus, it is observed that the elements of the employment relationship, especially subordination, in its classic form as it is known, is no longer sufficient to characterize and encompass contemporary forms of work. The characterization of a subordinate job, with all the requirements of the employment relationship, is currently required for the protection of labor law. However, labor relations inserted in the current technological context are complex and have difficult legal framework, leaving digital workers without the protection of labor standards. Thus, the research in question aims to analyze what are the effects of current economic models, as well as uberization, on labor relations. To this end, the method of deductive research will be used, based on different positions of doctrine and jurisprudence, as well as the analysis of scientific articles and news published on sites on the subject. Thus, it can be seen that, in view of the dynamism of the contemporary world, digital workers occupy a complex position, being subject to precarious working conditions and without protection of labor legislation. prevent such precariousness from occurring.

Key-words: Uberization. Precarious work. Labor protection.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
2. OS ASPECTOS ECONÔMICOS DA NOVA REALIDADE TECNOLÓGICA	11
2.1. ECONOMIA COMPARTILHADA, <i>CROWDSOURCING</i> , <i>CROWDWORK</i> E TRABALHO <i>ON DEMAND</i>	11
2.2. <i>GIG ECONOMY</i> : COMO A ECONOMIA DOS “BICOS” FOI IMPLEMENTADA NO BRASIL	15
2.3. UBERIZAÇÃO: CONCEITO E ORIGEM	19
3. RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO	22
3.1. RETROSPECTIVA HISTÓRICA E O MUNDO CONTEMPORÂNEO DO TRABALHO	23
3.2. RELAÇÃO DE EMPREGO E SEUS REQUISITOS	29
3.2.1. Onerosidade	30
3.2.2. Pessoalidade	32
3.2.3. Não eventualidade.....	32
3.2.4. Subordinação	34
4. OS IMPACTOS DO DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO NO DIREITO DO TRABALHO	41
4.1. A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO CONTEXTO ECONÔMICO E TECNOLÓGICO ATUAL	42
4.2. ENQUADRAMENTO JURÍDICO DO TRABALHADOR DE PLATAFORMA DIGITAL	46
4.3. A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR NA ECONOMIA COMPARTILHADA	52
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	56
REFERÊNCIAS.....	59

1. INTRODUÇÃO:

O campo do Direito do Trabalho caracteriza-se por sua dinamicidade, estando em constante mudança. Em uma análise histórica, as maneiras de prestação de serviço, bem como as relações de emprego sofreram alterações que acompanharam o desenvolvimento tecnológico global. Aos poucos foi ocorrendo uma reestruturação produtiva natural, que advém das transformações tecnológicas e organizacionais que modificam as relações entre empregado e empregador e geram novas profissões.

Tais mudanças nos paradigmas ocorrem historicamente no direito como um todo, não sendo diferente no ramo do direito do trabalho. As mudanças sociais levam às alterações comportamentais, assim como alterações econômicas e tecnológicas, afetando diretamente o Direito do Trabalho, que se adequa gradualmente.

Na atualidade, nota-se um novo e emergente modelo econômico surgindo. O conceito de colaboração está em voga e os avanços tecnológicos, que surgem na tentativa de facilitar as atividades cotidianas e promover mudanças em áreas que, por vezes, necessitam de melhorias, estão mais presentes. Expressões como *crowdsourcing*, *crowdwork* e trabalho *on demand* tornaram-se comuns e culminaram na expansão de empresas em diversos ramos.

Ainda, nesse contexto, as relações de emprego ditas tradicionais tomaram novas formas e tornaram-se, cada vez mais, complexas. Com a utilização da tecnologia como ferramenta de trabalho, alguns elementos da relação de emprego passaram a ser mais difíceis de serem visualizados da maneira como estes sempre foram configurados, principalmente em relação à subordinação.

Assim, tais modificações nas relações de emprego, tal como a dificuldade de enquadrar as novas formas de trabalho, frutos do contexto tecnológico, nas clássicas definições contidas nas leis trabalhistas. Por isso, surgiram diversos questionamentos acerca dos efeitos do fenômeno da uberização nas relações laborais.

Diante da insegurança jurídica gerada pela inserção de plataformas digitais como forma de labor, o objetivo do presente trabalho de conclusão de curso é analisar as modificações ocorridas no âmbito trabalhista, principalmente no que tange aos impactos da evolução da tecnologia no mundo do trabalho contemporâneo. Do mesmo modo, buscar entender as mudanças que tal transformação causou nas relações laborais, examinando as formas que essas se expressam na economia e se resultam na precarização do trabalho, visto a falta de proteção a que esses trabalhadores estão sujeitos. Para tanto, será utilizado o método de pesquisa dedutivo, se baseando em posicionamentos diferentes da doutrina e jurisprudência, bem como a análise de artigos científicos e notícias veiculadas em sites acerca do tema.

Assim, a presente monografia divide-se em três capítulos. O primeiro capítulo trata dos progressos no mundo do direito do trabalho, analisando a influência das novas tecnologias no contexto das relações trabalhistas. Da mesma forma, investiga a conseqüente evolução da economia, que se altera de forma a acompanhar as modificações da sociedade.

No segundo capítulo será abordado o assunto relativo às relações de emprego, diferenciando-as das relações de trabalho e discorrendo sobre os elementos que caracterizam tais relações, quais sejam: a pessoalidade, a não eventualidade, a onerosidade e a subordinação. Esse último destaca-se na análise devido a sua importância e sua amplitude em relação ao exame das relações laborais no âmbito tecnológico da *gig economy*.

O terceiro capítulo abrange as questões referentes aos impactos da tecnologia no direito do trabalho, abrangendo a precarização do trabalho, o enquadramento jurídico dos trabalhadores de plataformas digitais, bem como a proteção destes no contexto da economia de compartilhamento. Assim, foi analisado o contexto laboral no qual indivíduos que trabalham para plataformas digitais estão inseridos, especialmente em relação a Uber, tal como foram estudadas decisões tanto brasileiras, quanto internacionais que determinam o enquadramento jurídico de motoristas que prestam serviço para aplicativos e como o labor destes pode ser protegido.

2. ASPECTOS ECONÔMICOS DA NOVA REALIDADE TECNOLÓGICA

2.1 ECONOMIA COMPARTILHADA, *CROWDSOURCING*, *CROWDWORK* E TRABALHO *ON DEMAND*

Recentemente, no âmbito econômico, surge uma nova concepção de economia. Juntamente à crise que abalou a economia americana em 2008, a ideia de colaboração, com enfoque nas novas tecnologias e utilizando todo o seu potencial com a finalidade de proporcionar um câmbio de bens e serviços, começou a aparecer e ganhar força. Por conseguinte, a economia colaborativa ou economia de compartilhamento (*sharing economy*) teve uma reconfiguração conceitual¹.

O pós-crise financeira aumentou a necessidade de cortar gastos e de ter rendas extras ao trabalho do dia a dia. Passou-se a ter um maior debate acerca do consumo colaborativo e de meios para utilizar bens ociosos. Assim, somado aos avanços tecnológicos crescentes, começaram a surgir plataformas *peer-to-peer*, plataformas que unem pessoas que possuem produtos e que querem compartilhá-los com outras em troca de retorno financeiro. Para Botsman e Rogers, a economia colaborativa é “uma tendência de consumo emergente que valoriza o escambo, a troca, o compartilhamento e o acesso a produtos e serviços”².

Quando se fala de economia colaborativa ou de compartilhamento, inicialmente tem-se a ideia de solidariedade, de colaboração, pois trata-se, objetivamente, de pessoas comuns que oferecem serviços através de plataformas online a pessoas que necessitam de tais serviços. Em uma perspectiva otimista, o compartilhamento traria inúmeras vantagens como a geração de novas oportunidades, a redução do consumo e a utilização de bens ociosos³. Assim, no contexto da economia compartilhada prospera a ideia de que cada indivíduo pode ser microempreendedor, trabalhando com certa liberdade e sendo seu próprio chefe.

¹ ZANATTA, Rafael A. F. Economias do compartilhamento: superando um problema conceitual. In: ZANATTA, Rafael A. F.; PAULA, Pedro C. B. de; KIRA, Beatriz. *Economias do compartilhamento e o direito*. Curitiba: Juruá, 2017.

² BOTSMAN, R.; ROGERS, R. *O que é meu é seu: como o consumo colaborativo pode mudar o nosso mundo*. Porto Alegre: Booksman, 2011.

³ RODRIGUES, Carlos Alexandre. A uberização das relações de trabalho. *Revista dos Tribunais*. vol. 996, p. 311 – 341, 2018.

Desta forma, a economia compartilhada como um todo “promete ajudar prioritariamente indivíduos vulneráveis a tomar controle de suas próprias vidas tornando-os microempresários”⁴. Esse novo modelo de trabalho permite ainda uma maior flexibilidade advinda do autogerenciamento. Promete também “ser uma alternativa sustentável para o comércio de grande circulação, ajudando-nos a fazer um uso melhor de recursos subutilizados”⁵.

Em meio a tais promessas, nota-se que ocorre algo diverso. A ideia de compartilhamento, de igualdade, de relações horizontais vem se mostrando estar presente apenas no mundo ideal. Na realidade, quem domina o mercado tecnológico do compartilhamento são grandes companhias que adquirem mais força para lucrar e manter a marca. Como se refere Tom Slee em seu livro:

Em vez de libertar indivíduos para que tomem controle direto sobre suas próprias vidas, muitas companhias da Economia do compartilhamento estão dando fortuna a seus investidores e executivos e criando bons empregos para seus engenheiros de programação e marqueteiros, graças à remoção de proteções e garantias conquistadas após décadas de luta social, e graça à criação de formas de subemprego mais arriscadas e precárias para aqueles que de fato suam a camisa⁶.

Assim, por vezes tais práticas acabam se revelando apenas como uma nova maneira de grandes empresas auferirem lucros, restando para quem colabora uma falsa ideia de que estão laborando de forma independente, quando, na realidade, estão oferecendo a sua força de trabalho e seu patrimônio para grandes corporações aumentarem seus rendimentos.

Em geral, quem adere aos meios de economia compartilhada o faz por fatores econômicos, ambientais e sociais. Inicialmente, essa economia difundiu ideias de fazer o bem, construir conexões sociais, preservar o meio ambiente, fornecer vantagens econômicas para os indivíduos⁷. Com o discurso repleto de positividade

⁴ SLEE, Tom. *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. São Paulo: Editora Elefante, 2019.

⁵ SLEE, Tom. *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. São Paulo: Editora Elefante, 2019.

⁶ SLEE, Tom. *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. São Paulo: Editora Elefante, 2019, p. 36

⁷ SCHOR, Juliet. Debatendo a Economia do compartilhamento. In: ZANATTA, Rafael A. F.; PAULA, Pedro C. B. de; KIRA, Beatriz. *Economias do compartilhamento e o direito*. Curitiba: Juruá, 2017.

contrapondo-se ao cenário pessimista do pós-crise financeira, o pensamento da maioria era de que a economia baseada nas plataformas digitais abriria espaço para economia mais inclusiva e de baixo impacto.

Conforme o relatório publicado pelo *Oxera Economics Council*⁸, as plataformas de economia compartilhada são plataformas *online* que coordenam um grupo de indivíduos (ou "*peers*"), permitindo o compartilhamento de um recurso (incluindo ativos físicos ou habilidades), possibilitando a troca, aluguel ou doação de bens ou serviços.

Atualmente, a sociedade está em um período de alterações organizacionais devido às mudanças tecnológicas e a rapidez de informações. A tecnologia acaba possibilitando a celeridade das trocas de informação, estimulando o desenvolvimento de conteúdos e proporcionando facilidades.

Empresas com tais características enquadram-se no que foi chamado por muitos de "*Uber economy*", "*on demand economy*" ou "*peer-to-peer economy*"⁹, entre outras denominações. Cada nomenclatura enfatiza uma característica dentro de um universo de modelos novos de negócio que, no que lhe concerne, tem por essência o uso de uma plataforma digital para conectar oferta e demanda.

A economia compartilhada foi possível devido, principalmente, à evolução tecnológica, que proporcionou os meios adequados para o desenvolvimento das atividades *on demand*. Assim, tendo em vista a facilidade atual de se obter internet e aplicativos, presentes em cada *smartphone*, a conexão tornou-se cada vez mais possível, bem como a troca e compartilhamento de informações¹⁰.

⁸ OXERA. *A fair share the economics of the sharing economy*. Disponível em: <<https://www.oxera.com/agenda/a-fair-share-the-economics-of-the-sharing-economy/>> Acesso em: 20 mar. 2019

⁹ SIGNES, Ádrian Todolí. El impacto de la "uber economy" en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo, p. 3 IUSLabor 3/2015, p. 1-25, ISSN 1699-2938

¹⁰ SCHOR, Juliet. Debatendo a Economia do compartilhamento. In: ZANATTA, Rafael A. F.; PAULA, Pedro C. B. de; KIRA, Beatriz. *Economias do compartilhamento e o direito*. Curitiba: Juruá, 2017.

Nesse contexto, o trabalho *on demand*, ou trabalho sob demanda por aplicativos, como se refere De Stefano¹¹, está relacionado a atividades tradicionais, como, por exemplo, transporte e limpeza, como também ao trabalho administrativo. Desse modo, tais empresas possuem uma maior preocupação com a qualidade do serviço, estabelecendo padrões mínimos e intervindo também no momento de selecionar e gerenciar os prestadores do serviço.

Assim, tem-se que a Uber seria o aplicativo de trabalho *on demand* mais conhecido atualmente, funcionando de modo que um cliente que necessite do serviço de transporte solicite através do aplicativo em seu celular um motorista, que, por sua vez, é estimulado pela empresa a aceitar a viagem e permanecer ativo pelo maior tempo possível. Sendo assim, este motorista é selecionado para uma determinada viagem conforme a sua proximidade ao local e disponibilidade.

Anterior à economia compartilhada, surgiu a ideia de colaboração entre os indivíduos com o nome de *crowdsourcing*. Referido pela primeira vez por Jeff Howe em 2006¹², o termo significa o ato de delegação de um trabalho que seria realizado por um único indivíduo para uma grande e indefinida rede de pessoas através de uma chamada pública¹³. Desta forma, utiliza-se da inteligência coletiva para se obter resultados.

Assim, o *crowdsourcing* seria uma definição mais abrangente que contempla também o conceito de *crowdwork*, junto ao de trabalho sob demanda de aplicativos. O *crowdwork* teria como definição o trabalho realizado através de plataformas online, conectando organizações e indivíduos por intermédio da internet¹⁴. Tem-se como a plataforma de *crowdwork* mais conhecida o Amazon Mechanical Turk (MTurk), uma empresa de *crowdsourcing* que contrata remotamente *crowdworkers*

¹¹ DE STEFANO, Valerio. The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy". *International Labour Office (ILO), Conditions of Work and Employment Series*, n. 71, Geneva, 2016. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2682602>. Acesso em: 05 set. 2019.

¹² WIRED. Disponível em: <<https://www.wired.com/2006/06/crowds/>> Acesso em: 05 set. 2019

¹³ CROWDSOURCING. <https://crowdsourcing.typepad.com/cs/2006/06/crowdsourcing_a.html> Acesso em: 05 set. 2019

¹⁴ FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. (Re)descobrir o Direito do Trabalho: Gig Economy, Uberização do trabalho e outras reflexões. <https://www.anamatra.org.br/images/DOCUMENTOS/2019/O_TRABALHO_NA_GIG_ECONOMY_-_Jota_2019.pdf> Acesso em: 05 set. 2019.

para realizar atividades online que os computadores ainda não tem a capacidade de realizar.

A economia compartilhada, com todo o seu ideal inicial de solidariedade, sustentabilidade e de interação social sem caráter comercial, como remete o termo “compartilhamento”, pressupõe a igualdade de condições entre aqueles que interagem. Contudo, atualmente o termo é utilizado para definir um modelo de negócios baseado na exploração de mão de obra que visa a obtenção de lucros para grandes empresas, sendo a expressão Economia Compartilhada (ou economia do compartilhamento) algo contraditório. Isto pois “o conceito de “compartilhamento” sugere trocas que não movem dinheiro [...]” e ““economia” sugere trocas de mercado – a autocentrada troca de dinheiro por bens ou serviços”¹⁵.

2.2 GIG ECONOMY: COMO A ECONOMIA DOS “BICOS” FOI IMPLEMENTADA NO BRASIL

Como foi anteriormente referido, a economia compartilhada está em ascensão em todo o mundo, principalmente devido à popularização da internet, o desemprego e à necessidade de se obter renda extra. Nesse contexto econômico, o surgimento de novas formas de trabalho foi inevitável.

Uma das nomenclaturas dadas ao período econômico emergente na atualidade, sendo igualmente uma outra nomenclatura alternativa para a economia do compartilhamento, é *gig economy*. Nela os trabalhadores executam suas atividades através da demanda do mercado, em um modo de produção *just in time*, com autonomia, flexibilidade de horários e com uma relação de curto prazo entre o profissional e a empresa¹⁶.

Conforme menciona De Stefano, a *gig economy* abrange o *crowdwork* e o trabalho sob demanda vi aplicativos (*work on demand via apps*). Como já

¹⁵ SLEE, Tom. *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. São Paulo: Editora Elefante, 2019.

¹⁶ DE STEFANO, Valerio. The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. *International Labour Office (ILO), Conditions of Work and Employment Series*, n. 71, Geneva, 2016. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2682602>. Acesso em: 05 set. 2019.

caracterizados e analisados anteriormente, o *crowdwork* seria, dentro do conceito de *crowdsourcing*, plataformas que possibilitam o contato, através da internet, com um número indefinido de indivíduos e organizações, podendo ser traduzido, de forma literal, como “trabalho de multidões”. Já o trabalho sob demanda de aplicativos pode ser descrito como uma forma de trabalho onde se executam atividades tradicionais, bem como atividades administrativas através de “aplicativos gerenciados por empresas que também intervêm na definição de padrões mínimos de qualidade de serviço e a seleção e gerenciamento da força de trabalho”¹⁷.

Com a promessa de autonomia e liberdade de trabalho, a *gig economy* torna-se cada vez mais popular. De modo geral, as empresas que fazem parte desse contexto possuem como característica central a ausência de responsabilidade pelo serviço e pelos prestadores de serviço, chamados de “parceiros” ou “prestadores terceiros independentes”, como se refere o aplicativo Uber em seu termo de uso.

Uma pesquisa feita em 2017 concluiu que nos Estados Unidos 34% dos trabalhadores são autônomos (*freelancers*) e há uma perspectiva de que em 2020 esse número crescerá para 43%. Conforme o relatório anual de tendências de internet da analista Mary Meeker¹⁸, nos Estados Unidos está crescendo a força de trabalho *freelancer*, o que vem ocorrendo desde 2014 de forma rápida.

Em geral, nota-se que aplicativos como o Uber, Airbnb, entre outros impulsionaram a contratação de serviços sob demandas de aplicativos, aumentando tais serviços em 23% no ano de 2017. Ainda pode-se concluir desta análise que as principais motivações daqueles que buscam trabalhar nas plataformas *on demand* são, principalmente, renda extra e flexibilidade. Dentro desses dois objetivos principais existem outros que também influenciam na decisão de oferecer sua força de trabalho para aplicativos, sendo esses: o controle dos seus horários (91%), não querer um trabalho tradicional (50%), ter um trabalho melhor e uma vida equilibrada (35%), ser responsável pelo sustento da família (19%), ter uma renda extra

¹⁷ DE STEFANO, Valerio. The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. *International Labour Office (ILO)*, Conditions of Work and Employment Series, n. 71, Geneva, 2016. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2682602>. Acesso em: 05 set. 2019.

¹⁸ KLEINER PERKINS *Internet Trends Report 2018*. Disponível em: <<https://www.kleinerperkins.com/perspectives/internet-trends-report-2018/>> Acesso em: 12 set. 2019.

enquanto procura emprego (19%), vontade de ser o próprio chefe (71%), entre outros motivos¹⁹.

Esse contexto de expansão e crescimento dos trabalhos sob demanda por aplicativos também teve repercussão no Brasil. Porém, os novos parâmetros trazidos pelo surgimento desse modelo de negócio acabam, por vezes, conflitando com a legislação trabalhista atual brasileira, fundada, principalmente, na subordinação e na hierarquia estabelecida no modelo de negócio tradicional, ou seja, no sistema de produção industrial.

No Brasil, os aplicativos de trabalho *on demand* também estão crescendo. Atualmente, muitas pessoas estão optando por esse novo modelo de trabalho. Motivos como o desemprego, constituir renda extra, ter flexibilidade de horários, ser seu próprio chefe, entre outros, influenciam na decisão de um indivíduo de trabalhar informalmente como *freelancers* através dos mais diversos aplicativos.

Assim, cerca de 3,8 milhões de pessoas, ou seja, 17% dos 23,8 milhões de trabalhadores autônomos, declararam na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio do IBGE, realizada no ano de 2019, que a sua principal fonte de renda são os aplicativos²⁰. Dentro do universo do trabalho sob demanda por aplicativos, destacou-se o ramo de entregas de alimentos. Empresas como Ifood, UberEats e Rappi modificaram o modo de consumo e de trabalho atualmente. Pesquisas feitas pela FIA e pela FIPE demonstram que 88% dos indivíduos que trabalham com entregas são a fonte de renda da sua família. Como um dos motivos principais para realizar essa atividade foi apontada a flexibilidade de horário (96%) e a liberdade para compor a renda (91,5%)²¹ são indicadas como principais motivadores para a realização dessa atividade.

¹⁹ KLEINER PERKINS *Internet Trends Report 2018*. Disponível em: <<https://www.kleinerperkins.com/perspectives/internet-trends-report-2018/>> Acesso em: 12 set. 2019

²⁰ TECMUNDO. *3,8 milhões de brasileiros têm nos apps a sua principal fonte de renda*. Disponível em: <<https://www.tecmundo.com.br/mercado/140858-3-8-milhoes-brasileiros-tem-apps-principal-fonte-renda.htm>> Acesso em: 15 set. 2019

²¹ INFOEX. *Economia compartilhada gera renda para milhões de famílias conheça o raio x os entregadores*. Disponível em: <<https://infoex.com.br/editorias/transportes/economia-compartilhada-gera-renda-para-milhoes-de-familias-conheca-o-raio-x-dos-entregadores/>> Acesso em: 15 set. 2019

Outros aplicativos também estão possibilitando o avanço do trabalho *on demand*. No Brasil, pode-se identificar aplicativos como o Closeer, especialmente para contratação de garçons; o Easymovie, que tem por objetivo a contratação de indivíduos para editar vídeos; o Eu Nerd, que optou pelos profissionais que trabalham de forma independente, para serviços de suporte de hardware, software e telefonia; e existe uma plataforma digital, o Justiça Express, que possui um determinado número de advogados cadastrados e analisa, através da inteligência artificial, casos de usuários que serão repassados para cada advogado presente no sistema²².

Diante dos dados apresentados pode-se observar que a economia dos “bicos” já é uma realidade brasileira. O site da *startup* Love Home Swap, empresa britânica de compartilhamento de imóveis, fez um mapa global com o levantamento de empresas de economia compartilhada no mundo. Nesse mapa é possível verificar inclusive que há diversas empresas brasileiras atuando com *crowdwork*²³.

O aplicativo Rent a Local Friend, por exemplo, tem por objetivo proporcionar ao turista a experiência de conhecer uma cidade junto de um morador local. Para isso, cada *local friend* paga uma taxa anual de U\$ 144,00 que será utilizada para realização de marketing e investimentos em TI. Passando por um processo seletivo de cadastro e entrevista, a pessoa está pronta para ter o seu perfil e, assim, ser contatada por um turista, que selecionará seu amigo local baseado nos seus interesses pessoais e na experiência que deseja ter. Também será especificada pelo *local friend* uma taxa de aluguel, que será acrescida de uma comissão de 30% para o site²⁴.

Outra empresa que é caracterizada pelo *crowdwork* é o Crowdtask, um site que proporciona que empresas com alta demanda de serviços possam contratar a plataforma digital objetivando que as pequenas tarefas que não podem ser

²² UOL. *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-xeque-futuro-do-emprego-formal.shtml>> Acesso em: 15 set. 2019.

²³ LOVE HOME SWAP. *Global sharing economy*. Disponível em: <<https://www.lovehomeswap.com/globalsharingeconomy/index.html>> Acesso em: 15 set. 2019

²⁴ RENT A LOCAL FRIEND. Disponível em: <<https://www.rentallocalfriend.com/en>> Acesso em: 15 set. 2019

realizadas por inteligência artificial sejam realizadas por outras pessoas²⁵. Na sistemática desta plataforma, pode-se observar a utilização de conceitos do *crowdsourcing*, mencionado anteriormente, com a utilização de uma multidão de pessoas para auxiliar em alguma tarefa.

Assim, nota-se como o modelo de negócio da economia compartilhada (ou *gig economy*) também manifestou-se no Brasil com força. Nesse contexto, surgiram plataformas de *crowdwork* brasileiras, além da crescente difusão de aplicativos estrangeiros de transporte e de entregas de refeições presentes em todo o mundo e que encontraram no território brasileiro uma boa aceitação, tanto em relação a consumidores, quanto a trabalhadores.

2.3 UBERIZAÇÃO: CONCEITO E ORIGEM

No cenário atual, pode-se visualizar um crescente desenvolvimento tecnológico que influencia diversos aspectos da vida de cada indivíduo e da sociedade como um todo. Tais mudanças, no que tange à tecnologia, são tantas que muitos chamam o atual período de “quarta revolução industrial”.

Foi nesse contexto de evolução tecnológica que começou o que foi chamado por Schwab de efeito plataforma, que seria a concentração de diversas plataformas poderosas que dominam o mercado. Os benefícios são vários, principalmente para os consumidores, pois possuem um custo menor e são de fácil acesso, estando, muitas vezes, ao alcance das mãos através dos aplicativos para *smartphones*²⁶.

Nesse contexto de trabalho sob demanda de aplicativos surgiu a ideia de uberização. Tal conceito vai muito além do que somente o aplicativo Uber, sendo uma ideia de modelo econômico no qual a plataforma Uber está inserida e é o maior expoente. Assim, a Uber tornou-se a precursora desse novo modelo de negócios que utiliza a plataforma digital para conectar usuários a motoristas.

Conforme menciona Ludmila Costhek Abílio:

²⁵ CROWDTASK. Disponível em: <<https://crowdtask.me/>> Acesso em: 15 set. 2019

²⁶ SCHWAB, Klaus. *The fourth industrial revolution*. New York: Currency, 2016.

A uberização do trabalho se refere a uma série de transformações do trabalho, que em realidade estão em curso há décadas. A empresa Uber deu visibilidade a uma nova forma de organização, controle e gerenciamento do trabalho, que está assentada nestes processos²⁷.

Assim, a uberização não se trata apenas da empresa Uber, indo além de questões como vínculo de emprego, por exemplo. É um conceito muito mais amplo de um fenômeno que emergiu da evolução tecnológica e da modificação do mercado de trabalho e dos modelos econômicos. O trabalhador não possui, em princípio, contrato de trabalho ou de prestação de serviço e a empresa não é vista como empregadora, mas sim como uma plataforma que une os consumidores aos trabalhadores que ofertam seus serviços.

Apesar de difundir a ideia do trabalhador “como um microempreendedor, que tem liberdade sobre seu próprio trabalho, que não tem patrão, que administra sua própria vida para sobreviver”²⁸, na prática este trabalhador digital assume diversos riscos, arca com despesas e não possui qualquer direito ou proteção prevista em lei.

Desta forma, na medida que a uberização vai se pulverizando e tomando maiores proporções numa rede de conexões proporcionada pelo contexto disruptivo, a ideia de compartilhamento, de colaboração, torna-se algo utópico, pois o que ocorre na prática foge do ideal de consumo colaborativo, em que não há o objetivo de lucrar e enriquecer grandes empresas. Há, portanto, uma possível precarização das relações laborais com a exploração do trabalho humano, num cenário onde a economia compartilhada é utilizada por grandes investidores para gerar vez mais lucros, subvertendo, assim, a ideia de colaboração criada nesse modelo econômico.

Utilizando a Uber como referência para analisar o conceito “uberização”, temos que, assim como em outros aplicativos, os trabalhadores são comandados,

²⁷ ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização traz ao debate a relação entre precarização do trabalho e tecnologia. [24 abr. 2017]. São Leopoldo: *Revista do Instituto Humanitas Unisinos - IHU*, nº 503, Ano XVII, p. 23-5. Entrevista concedida a Ricardo Machado. Disponível em: <<http://www.ihuonline.unisinos.br/media/pdf/IHUOnlineEdicao503.pdf>>. Acesso em: 20 set. 2019

²⁸ ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização traz ao debate a relação entre precarização do trabalho e tecnologia. [24 abr. 2017]. São Leopoldo: *Revista do Instituto Humanitas Unisinos - IHU*, nº 503, Ano XVII, p. 23-5. Entrevista concedida a Ricardo Machado. Disponível em: <<http://www.ihuonline.unisinos.br/media/pdf/IHUOnlineEdicao503.pdf>>. Acesso em: 20 set. 2019

de certa forma, por algoritmos, que impõe um preço e distribui as atividades. Em relação à empresa Uber, isso torna-se evidente na forma de selecionar corridas e preços, avaliar motoristas, excluir motoristas da plataforma, entre outros.

Nesse cenário, a figura típica de empregador se modificou, tornando-se algo invisível, imaterial, que julga e também qualifica o trabalho e o trabalhador. Autodenominando-se apenas como uma plataforma tecnológica intermediadora do serviço prestado e intitulando os motoristas como “parceiros”, a Uber procura se dissociar da figura de empregadora. Assim sendo, chegou a afirmar, em nota enviada para revista Exame, que “não é a Uber que contrata motoristas, mas sim os motoristas que contratam a Uber para utilizar o aplicativo para se conectar a clientes e prestar-lhes o serviço de transporte individual privado”²⁹.

Contudo, essa realidade não ocorre apenas em relação à Uber. Nota-se também o crescimento de serviço de delivery. As diversas empresas desse ramo estão em ascensão e nesse contexto surgem diversos questionamentos. Da mesma forma como motoristas de aplicativo, os entregadores também são vistos pelas empresas da área como microempreendedores, possuindo liberdade para se autogerenciar, escolhendo seu horário e dia de trabalho.

Apesar de aparentemente ser uma atividade sem controle direto da empresa, o trabalho sob demanda de aplicativos, principalmente, possui certas práticas gerenciais sutis que podem ser realizadas através da tecnologia e sem o contato direto entre membros da empresa e os trabalhadores. Aplicativos de transporte como a Uber e de delivery como Uber Eats e Ifood, por exemplo, possuem diversos mecanismos de controle indireto dos trabalhadores.

A maneira de remuneração do trabalhador, por exemplo, pode ser considerada como um mecanismo indireto de controle, uma vez que para receber mais o indivíduo que labora com o intermédio do aplicativo precisa fazer uma jornada de trabalho mais extensa, pois são remunerados conforme a quantidade de

²⁹ EXAME. “Uber deve pagar férias e FGTS a motoristas” diz justiça de SP Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/negocios/uber-deve-pagar-ferias-e-fgts-a-motoristas-diz-justica-de-sp/>> Acesso em: 25 set. 2019.

corridas realizadas (no caso da Uber) ou entregas feitas (no caso de aplicativos de delivery). Assim, tal forma de remuneração se assemelha ao salário por peça presente no início do capitalismo, o que traz a lógica de os próprios trabalhadores quererem ampliar sua jornada para receber mais, uma vez que o valor recebido depende do quanto é produzido, não havendo um valor fixo a ser repassado³⁰.

Assim, o que está ocorrendo com a uberização é uma maior flexibilização do trabalho, uma vez que o próprio trabalhador, envolto no fato de ser considerado um empreendedor, passou a gerenciar seu próprio trabalho, estendendo sua jornada e intensificando o labor conforme achar necessário. Fica, então, emergente a ideia de trabalhador *just-in-time*, ou seja, o trabalhador que está disponível conforme a demanda³¹.

Ademais, na uberização não há um gerenciamento centralizado. O próprio trabalhador autogerencia suas atividades. Da mesma forma, os consumidores através das avaliações, e o aplicativo através do preço das tarifas também são responsáveis por esse gerenciamento. Visualizar os mecanismos de gerenciamento dos aplicativos é extremamente difícil, pois não há uma chefia personificada, alguém que de ordens ao trabalhador, de modo que ele está suscetível ao que é estabelecido pelo aplicativo como um todo, ao que é determinado por algoritmos e *softwares*.

Essa questão do controle das atividades dos motoristas de aplicativos, da existência ou não de subordinação e dos riscos suportados pelos trabalhadores são alguns dos motivos que levaram ao ajuizamento de demandas em diversos países postulando o vínculo de emprego do motorista com a empresa.

³⁰ MODA, Felipe Bruner. *O trabalho dos motoristas da Uber: uma descrição densa e algumas análises*. Disponível em: <<http://www.nieparx.blog.br/MM2019/Trabalhos%20aprovados/MC56/MC561.pdf>> Acesso em: 12 out. 2019.

³¹ ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização traz ao debate a relação entre precarização do trabalho e tecnologia. [24 abr. 2017]. São Leopoldo: *Revista do Instituto Humanitas Unisinos - IHU*, nº 503, Ano XVII, p. 23-5. Entrevista concedida a Ricardo Machado. Disponível em: <<http://www.ihuonline.unisinos.br/media/pdf/IHUOnlineEdicao503.pdf>>. Acesso em 20 set. 2019.

3. RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

Quando se fala em relação de trabalho, fala-se sobre algo genérico, referindo-se às relações jurídicas que se caracterizam por terem como ponto central a força de trabalho do ser humano, sendo toda a forma de contratação admitida, abordando a relação de emprego, relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, relação de trabalho avulso, entre outras. Assim, a relação de trabalho “Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual”³².

A relação de trabalho é considerada um gênero cuja relação de emprego é espécie, como leciona Maurício Godinho Delgado. Assim, tem-se por relação de trabalho aquela que não resulta de um contrato³³. O Direito do Trabalho não rege todas as relações laborais existentes, mas apenas a relação de emprego, espécie contida no gênero das relações de trabalho³⁴.

Na legislação brasileira, antes da EC n. 45/2004, as prestações de serviços que se enquadravam apenas como relação de trabalho não eram de competência da Justiça do Trabalho. Apesar da configuração da relação empregatícia ser de suma importância para o estabelecimento de vínculo, sendo o principal objeto das ações na justiça do trabalho, após a referida Emenda Constitucional, as demais relações de trabalho passaram a ser abrangidas no âmbito da Justiça Especializada³⁵.

3.1 RETROSPECTIVA HISTÓRICA E O MUNDO CONTEMPORÂNEO DO TRABALHO:

Para melhor analisar as configurações do direito do trabalho nos dias atuais é necessário fazer uma retrospectiva das relações de trabalho ao longo da história.

³² DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017 p. 311.

³³ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 11 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

³⁴ OLIVEIRA, Cinthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. *Direito do trabalho*. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 49.

³⁵ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017 p. 311.

Na Idade antiga, o escravo era visto como propriedade de seu senhor, o que levava a uma coisificação deste, não havendo tratamento digno e direitos a ele. Na Idade Média, com o feudalismo, apesar de não se tratarem de escravos, os camponeses viviam em uma situação precária. O camponês não tirava muito proveito do solo, apenas o necessário para viver, tendo que trabalhar na terra do senhor dois ou três dias por semana sem receber por isso³⁶.

Nesse período também havia as corporações de artesãos, onde se reuniam os artesãos do local, sendo que em cada corporação havia um estatuto que disciplinava as relações de trabalho. Contudo, tais corporações estabeleciam uma relação autoritária com os trabalhadores, defendendo mais seus interesses próprios³⁷.

No contexto da sociedade pré-industrial existiam as locações, outro tipo de relação laboral que se desdobrava em locação de serviço (*locatio operarum*) e locação de obra ou empreitada (*locatio operis faciendi*). O primeiro tipo se refere a um “contrato pelo qual uma pessoa se obriga a prestar serviços durante certo tempo a outra mediante remuneração” e a locação de obra ou empreitada “é um contrato pelo qual uma pessoa se obriga a executar uma obra a outra pessoa mediante remuneração”. Assim, a locação de serviço pode ser considerada como um precedente da relação de emprego atual³⁸.

Na Idade Média surge um elemento relevante para a relação de emprego ser estabelecida: o trabalho subordinado. No fim da Idade Média e início da Idade Moderna começam os processos de exclusão do servo da gleba, o que faz com que as formas servis de utilização da força de trabalho aos poucos sejam rompidas, dando início à figura do trabalhador livre juridicamente³⁹.

³⁶ HUBERMAN, Leo. *A história da riqueza do homem*. 16 ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1981, p. 14.

³⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 39 ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 43.

³⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 39 ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 43-44.

³⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017, p. 92.

Porém, é somente na Revolução Industrial que o trabalho subordinado de fato se concretiza e o trabalhador passa a ser “separado dos meios de produção (portanto juridicamente livre), mas subordinado no âmbito da relação empregatícia ao proprietário (ou possuidor, a qualquer título) desses mesmos meios produtivos”⁴⁰, formando-se assim a relação que permeia o sistema produtivo desde então.

Na sociedade industrial pode-se dizer que houve o surgimento do Direito do Trabalho devido à industrialização e ao trabalho assalariado. Assim, as razões do seu surgimento foram econômicas, políticas e jurídicas.

Economicamente, a principal causa foi a Revolução Industrial, onde, com a descoberta do vapor como fonte de energia, o trabalho escravo, servil e de corporações passou a ser substituído pelo trabalho assalariado. Ademais, quanto a forma de produção, a manufatura foi perdendo espaço para as fábricas e posteriormente para as linhas de produção. No ponto de vista político, as razões para o surgimento do Direito do Trabalho foram “as ações gestadas e desenvolvidas no plano da sociedade civil e do Estado, no sentido de fixar preceitos objetivos para a contratação e gerenciamento da força de trabalho componente do sistema produtivo então estruturado”⁴¹.

No que se refere ao ponto de vista jurídico, os trabalhadores passaram a reivindicar direitos e a se reunirem em sindicatos que os representassem. Assim foi sendo aceito e difundido o direito à união dos trabalhadores (o que deu origem ao sindicalismo) e o direito de contratação, desenvolvido no âmbito coletivo com as convenções coletivas de trabalho e no âmbito individual com o contrato de trabalho⁴².

Com o decorrer do tempo, começa a surgir a necessidade de uma intervenção estatal nas relações laborais para criar melhores condições de trabalho

⁴⁰ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017, p. 92.

⁴¹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017, p. 84.

⁴² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 39 ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 45.

e realizar o bem-estar social. Assim, surgem leis e o trabalho passa a ser protegido jurídica e economicamente⁴³.

Nesse contexto emana a ideologia socialista, que tinha como seu maior expoente Karl Marx. Como afirma Martinez “não se sabe, a propósito, se a ideologia produziu o movimento operário ou se o movimento operário produziu a ideologia”⁴⁴, porém após a divulgação das ideias de Marx o movimento operário ganhou força e afetou diretamente o mundo do trabalho.

Com o surgimento da eletricidade, na segunda revolução industrial, a partir de 1880 as condições de trabalho tiveram que ser modificadas. Porém, a realidade do período ainda era severa, com jornadas extenuantes e condições subumanas de trabalho. Soma-se a isso a quantia recebida pelos empregos, que estavam sujeitos a baixos salários. Assim concluiu Martins:

O Estado estava atuando para a manutenção da ordem pública. Não intervinha nas relações privadas. Acarretava a exploração do homem pelo próprio homem. O trabalho era considerado mercadoria. Como havia muita oferta de trabalhadores e pouca procura, o empregado aceitava as condições impostas pelo patrão, recebendo salários ínfimos e trabalhando 15 horas por dia, sem descanso ou férias⁴⁵.

A igreja também contribuiu, de certa forma, para a modificação das condições de trabalho com a encíclica *Rerum Novarum*, onde o trabalho era visto como algo digno para o ser humano, devendo ter uma justa contraprestação. Assim, passaram a surgir os direitos sociais e a constitucionalização do direito do trabalho.

Conforme resume Martinez:

Durante o transcurso do século XVIII, justamente no período em que apareceram as primeiras normas protetivas, confluíram, quase que simultaneamente, fatos históricos de relevante importância para o fortalecimento do movimento operário: os sindicatos representativos de classe iniciaram procedimento de organização, as ideias baseadas nas lutas de classe começaram a se difundir a partir do modelo ideológico orientado por Karl Marx e até mesmo a Igreja Católica, que tradicionalmente não se envolvia em contendas sociais, publicou, como reação ao socialismo

⁴³ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 28. Ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 7.

⁴⁴ MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 9 ed. São Paulo, Saraiva, 2018, p. 40

⁴⁵ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 28. Ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 8.

iminente, a Encíclica *Rerum Novarum*, em 1891, para conclamar a harmonia entre o capital e o trabalho em virtude da evidência dos novos tempos⁴⁶.

No século XX, após a I Guerra Mundial, começa o chamado constitucionalismo social, em que há nas constituições a inclusão de direitos sociais e garantia de alguns direitos fundamentais referentes ao Direito do Trabalho⁴⁷. No ano de 1919 o Tratado de Versalhes prevê a criação da OIT, cujo papel seria a proteção da relação de emprego de forma internacional.

Com os ideais neoliberais, o Estado deixa de intervir nas relações laborais, deixando-as serem guiadas pelas condições econômicas do mercado e pela lei da oferta e da procura.

Com o passar dos anos, o mundo foi se transformado graças ao fenômeno da globalização. Aos poucos, novas tecnologias foram desenvolvidas e com isso ocorreram diversas modificações nos mais diferentes aspectos. A evolução tecnológica, de forma acelerada, foi trazendo novos contornos ao direito como um todo e as leis precisaram ser analisadas para abranger todas as mudanças que se apresentavam. Isso também passou a ocorrer o âmbito do direito do trabalho, onde, por diversas vezes, as inovações tecnológicas trouxeram mudanças significativas nas relações entre empregado e empregador e também no surgimento de novos empregos.

Em meados do século XX, na década de 1960, tem início a terceira revolução industrial. Esta é caracterizada pelo desenvolvimento do mundo digital, de semicondutores, da computação e, mais tarde, da internet⁴⁸.

Na década de 1980, aproximadamente, o mundo estava saindo de uma crise econômica, o que aumentou a inflação e o desemprego. Segundo Delgado, ocorriam também, no mesmo período, avanços tecnológicos que faziam surgir novas formas

⁴⁶ MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 9 ed. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 40.

⁴⁷ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 28. Ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 9.

⁴⁸ SCHWAB, Klaus. *The fourth industrial revolution*. New York: Currency, 2016, p. 11.

de prestação de serviço diferentes das que o mundo do trabalho tradicional conhecia⁴⁹.

Na virada para o século XXI, Klaus Schwab considera que tenha ocorrido a transição para a quarta revolução industrial, marcada, principalmente, pela revolução digital, por uma internet móvel onipresente, inteligência artificial e demais tecnologias que se tornaram mais baratas e acessíveis. Segundo Schwab:

As tecnologias digitais que têm hardware, software e redes de computadores em seu núcleo não são novas, mas em uma ruptura com a terceira revolução industrial, elas estão se tornando mais sofisticadas e integradas e, como resultado, estão transformando as sociedades e a economia global⁵⁰.

Tais tecnologias exercem grande influência no mundo contemporâneo do trabalho, que se modifica com velocidade. Assim, a internet deu uma nova roupagem às relações laborais e à maneira como os indivíduos enxergam o trabalho.

As tecnologias disruptivas têm um papel de grande relevância nessa modificação das relações de trabalho. Conforme Christensen, tal conceito refere-se à maneira cíclica que o capitalismo se apresenta, onde cada nova revolução proporciona um novo mercado, destruindo a anterior. Desta forma, quando uma empresa lança alguma tecnologia mais barata, acessível e moderna, tal tecnologia toma o espaço de quem era anteriormente líder do mercado⁵¹.

Contudo, alguns autores consideram que o momento contemporâneo não se trata do aparecimento de tecnologias disruptivas, mas sim apenas de uma transformação do capitalismo. Em que pese este entendimento, não há como negar que a internet e as novas tecnologias que permitem a criação de plataformas online acabaram por modificar toda a dinâmica e a organização de algumas atividades.

⁴⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017, p. 104.

⁵⁰ "Digital technologies that have computer hardware, software and networks at their core are not new, but in a break with the third industrial revolution, they are becoming more sophisticated and integrated and are, as a result, transforming societies and the global economy.". SCHWAB, Klaus. *The fourth industrial revolution*. New York: Currency, 2016, p. 12.

⁵¹ CHRISTENSEN, Clayton M; BOWLER, Joseph. Disruptive Technologies: Catching the wave. *Harvard Business Review*. v. 73, n. 1, p. 43-53, 1995.

O *crowdwork* e a *gig economy* mencionados no capítulo anterior são exemplos de como a tecnologia interfere no modo de pensar dos indivíduos, na economia e em como se desenvolvem as atividades dentro das relações laborais.

Inseridos no contexto da quarta revolução industrial (ou revolução digital como chamada por Schwab), na atual indústria digital, conforme foi referido no Fórum Econômico Mundial, alguns tipos de trabalho podem decair e outros surgir, impulsionados pela flexibilização de algumas atividades laborativas e pela modificação no ambiente de trabalho⁵².

3.2 A RELAÇÃO DE EMPREGO E SEUS REQUISITOS

A relação de emprego como espécie de relação de trabalho, deve obedecer requisitos para ser classificada como tal. Esses requisitos (ou elementos essenciais) são, em síntese: onerosidade, pessoalidade, não eventualidade, subordinação. A relação de emprego, devido ao desenvolvimento do capitalismo, tornou-se a relação de trabalho de maior importância do período, dando origem ao que conhecemos por Direito do Trabalho, com seus regramentos e princípios⁵³.

No direito do trabalho pode-se dizer que a relação de emprego, devidamente caracterizada pelos elementos essenciais destas, é de natureza fática, uma vez que para importa o que realmente ocorreu, fazendo valer o princípio da primazia da realidade⁵⁴. Assim, n que tange aos elementos essenciais da relação de emprego, para Delgado, “o fenômeno sociojurídico da relação de emprego deriva da conjugação de certos elementos inarredáveis (elementos fático-jurídicos), sem os quais não se configura a mencionada relação”⁵⁵.

⁵² WORLD ECONOMIC FORUM. *The future of Jobs. Employment, skills and workforce strategy for fourth industrial revolution. Global Challenge Insight Report*, 2016. Disponível em: <http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf> Acesso em: 01 nov. 2019.

⁵³ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

⁵⁴ OLIVEIRA, Cinthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. *Direito do trabalho*. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 49.

⁵⁵ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

No artigo 3º da CLT encontram-se os pressupostos da relação de emprego, caracterizando quem é considerado empregado conforme os fundamentos da legislação pátria e o artigo 2º da lei trabalhista conceitua o empregador. A partir daí, combinando os dois dispositivos legais mencionados, é que surgem os requisitos para que a relação de emprego seja reconhecida como tal.

Conforme o artigo 3º empregado é “toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”⁵⁶. Já empregador, segundo o artigo 2º pode ser conceituado como “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”⁵⁷.

Como se depreende dos artigos em comento, a prestação de serviço deve ser pessoal, abrangendo a característica de pessoa física, deve ser contraprestada mediante salário, o que demonstra uma relação onerosa, tem natureza não eventual e deve ocorrer sob a dependência do empregador, caracterizando a subordinação. Assim, a conjuntura de todos esses requisitos presentes nos artigos caracteriza o empregado.

3.2.1 Onerosidade

A relação de emprego é uma relação essencialmente econômica, sendo através dela que “o moderno sistema econômico consegue garantir a modalidade principal de conexão do trabalhador ao processo produtivo”⁵⁸.

O trabalhador oferece sua força de trabalho em troca de um pagamento para que possa custear a sua subsistência. Assim, quando oferta a sua força de trabalho há uma expectativa de recebimento pelo empregado. Tal expectativa, mesmo que

⁵⁶ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm Acesso em: 01 nov. 2019.

⁵⁷ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm Acesso em: 01 nov. 2019.

⁵⁸ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017, p. 321.

não realizada, por si só, já caracteriza a onerosidade da relação empregatícia⁵⁹. Assim, o fato de ser um meio de subsistência do empregado, presume-se pelo contrato de trabalho a onerosidade da relação de emprego⁶⁰.

Conforme Oliveira e Dorneles a onerosidade nas relações de emprego pode ser presumida em algumas situações, quais sejam: quando há uma maior dependência econômica por parte do trabalhador, quando o empregador se aproveita economicamente dos serviços prestados pelo empregado, quando o prestador de serviços for profissional e quando o labor não for de natureza benevolente, isto é, quando “não se afinar com alguma causa ideológica, religiosa, altruística, ou de qualquer outra natureza pessoal e privada, por parte do prestador”⁶¹.

Ainda, para Amauri Mascaro Nascimento a onerosidade vai além do recebimento de salário; ela resulta também da *reciprocidade de ônus*⁶² do empregado e do empregador, sendo possível, a partir desta característica, visualizar a própria bilateralidade do contrato de trabalho⁶³.

Já Delgado sugere que a onerosidade, no contexto da relação de emprego, deve ser vista somente sob a ótica do prestador de serviço, pois “apenas nessa perspectiva é que ela constitui elemento fático-jurídico da relação de emprego”⁶⁴.

Ademais, para Delgado, existem dois planos de análise da onerosidade: o objetivo e o subjetivo. O plano objetivo seria o do pagamento, por parte do

⁵⁹ OLIVEIRA, Cinthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. *Direito do trabalho*. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 49.

⁶⁰ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de emprego: Estrutura Legal e Supostos*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 740.

⁶¹ OLIVEIRA, Cinthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. *Direito do trabalho*. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 49.

⁶² A reciprocidade de ônus mencionada pelo autor refere-se à obrigação das partes envolvidas (empregado e empregador) de cumprir com a sua parte no contrato de trabalho. Assim, o empregado deve exercer as suas atividades da maneira como foi estabelecida em contrato e o empregador deve efetuar o pagamento do salário conforme os termos legais. Ver em: NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 623.

⁶³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 623.

⁶⁴ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017, p. 321.

empregador, das parcelas devidas ao empregado em razão do seu trabalho, ou seja, o salário. Já no plano subjetivo, a onerosidade irá se apresentar na intenção do empregado de constituir um ganho econômico com o seu trabalho. Assim, deve haver *animus contrahendi*, isto é, “a intenção do prestador de se vincular (ou não) a título oneroso e empregatício”⁶⁵.

3.2.2. Pessoalidade

O contrato de trabalho, via de regra, tem a característica de ser *intuitu personae*, “ou seja, realizado com certa e determinada pessoa”⁶⁶. Assim, a atividade exercida pelo empregado é intransferível, infungível, não podendo este delegá-la para outro indivíduo.

Assim, devido ao caráter personalíssimo da prestação de serviço, o empregado “não tem o empregado a faculdade de prestar o serviço por intermédio de outrem”, existindo a possibilidade de substituição dentro da empresa apenas com o consentimento do empregador. Porém, nestes casos de substituição, os efeitos do contrato de trabalho se suspendem em relação ao empregado substituído e passam a interferir no contrato do empregado substituto⁶⁷.

Porém, existem situações onde o trabalhador pode ser substituído sem que a pessoalidade seja suprimida. A substituição de caráter eventual com o consentimento do tomador do serviço não tem, por si só, o condão de afastar a pessoalidade da relação de emprego estabelecida. O mesmo ocorre com as substituições autorizadas por lei, como as férias, a licença gestante, entre outros, havendo apenas a suspensão ou a interrupção do contrato do empregado substituído⁶⁸.

⁶⁵ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017, p. 322-323.

⁶⁶ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 28. Ed. São Paulo: Atlas, 2012.

⁶⁷ GOMES Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de direito do trabalho*. 19 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012, p. 83.

⁶⁸ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017, p. 316.

3.2.3. Não eventualidade

Esse elemento essencial da relação de emprego diz respeito à ideia de permanência. Sendo assim, para ser configurado o vínculo de emprego o serviço prestado pelo trabalhador deve ter caráter permanente, ainda que por um período determinado.

Assim, para que seja percebida a não eventualidade na relação não é necessária a efetiva ocorrência de um trabalho contínuo. A simples intenção de uma prestação laboral habitual é o suficiente nesse contexto. Um trabalho habitual, não eventual deve compreender um labor “com certa frequência, mesmo sem ser diário, e que se insere no contexto da necessidade alheia”⁶⁹. Nesse sentido, Vilhena entende por trabalho não eventual aquele “prestado em caráter transitório, acidental, isto é, o que não seja necessário como serviço por uma exigência permanente do tomador”⁷⁰.

Tal elemento essencial da relação de emprego demonstraria a exigência de que a prestação de serviço do trabalhador seja necessária à atividade do empregador. Contudo, conforme Alice Monteiro de Barros, mesmo que o trabalho do empregado não seja contínuo, isto é, mesmo que seja intermitente, a atividade do trabalhador pode ser classificada como não eventual⁷¹. Desta forma, se o empregador e o empregado estiverem cientes de que a atividade laboral irá se repetir, conerá a característica da não eventualidade⁷².

A não eventualidade é um tema controvertido na doutrina e nas leis. Autores como Sérgio Pinto Martins, por exemplo, tratam a não eventualidade e a continuidade como sinônimos⁷³. Já Oliveira e Dorneles consideram que o significado

⁶⁹ MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Relação de emprego e direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2007, p. 59.

⁷⁰ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de emprego: Estrutura Legal e Supostos*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 406.

⁷¹ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed., atual. por Jessé Claudio Franco de Alencar. São Paulo : LTr, 2017, p. 175.

⁷² MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 9 ed. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 175-176.

⁷³ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 28. Ed. São Paulo: Atlas, 2012.

de não eventualidade é mais abrangente que o de continuidade⁷⁴. Da mesma forma, Rossal e Coimbra também utilizam o termo continuidade para tratar de situações onde há sucessão de empregadores⁷⁵.

Conforme Oliveira e Dorneles, caracteriza-se como não eventualidade quando há uma interrelação entre o serviço prestado e a atividade do empregador⁷⁶, sendo necessário que se verifique:

(1) a essencialidade do serviço pé preciso que s verifique a essencialidade do serviço prestado (caso em que o mesmo estará relacionado à atividade-fim da empresa), ou (2) a necessidade e permanência deste mesmo serviço (caso em que estará relacionado à atividade-meio da empresa)⁷⁷.

Assim, quem trabalha de forma ocasional e transitório não pode ser classificado como empregado, mesmo que os demais requisitos de uma relação de emprego estejam preenchidos⁷⁸.

3.2.4. Subordinação

Com o surgimento de novas formas de trabalho, é necessário repensar os conceitos clássicos utilizados até então. No que se refere à relação de emprego, o critério que mais sofre alterações e que é mais controverso é a subordinação.

No art. 3º da CLT, nota-se que a expressão utilizada é “sob dependência”, sendo a subordinação jurídica “invenção doutrinária significante do texto legal brasileiro”. Assim, tal subordinação, apesar de possuir diversos conceitos apresentados por diferentes autores, “baseia-se na sujeição do empregado à direção do empregador”⁷⁹.

⁷⁴ OLIVEIRA, Cinthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. *Direito do trabalho*. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 49.

⁷⁵ ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. *Direito do Trabalho – I*. São Paulo: Ltr, 2014, p. 247.

⁷⁶ OLIVEIRA, Cínthia Machado de. DORNELES, Leandro do Amaral D. de. *Direito do trabalho*. 3 ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 49-50.

⁷⁷ OLIVEIRA, Cinthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. *Direito do trabalho*. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 50.

⁷⁸ GOMES Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de direito do trabalho*. 19 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012, p. 84.

⁷⁹ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. *A (re)significação do critério da dependência econômica: Uma compreensão interdisciplinar do assalariamento em crítica à dogmática trabalhista*. Tese de pós-graduação. UFPR. 2011, p. 24.

A subordinação estabeleceu a principal diferença entre a relação de emprego e as modalidades de trabalho autônomo. Segundo Delgado:

O marco distintivo firmado pela subordinação, no contexto das inúmeras fórmulas jurídicas existentes para a contratação da prestação de trabalho, permite ao operador jurídico cotejar e discriminar, com êxito, inúmeras situações fático-jurídicas próximas. O cotejo de hipóteses excludentes (trabalho subordinado versus trabalho autônomo) abrange inúmeras situações recorrentes na prática material e judicial trabalhista: trabalhadores autônomos prestando serviços habituais a empresas (como profissionais de consultoria, auditoria, contabilidade, advocacia, etc.); trabalhadores autônomos pactuando a confecção de obra certa para determinado tomador (empreitada); representantes comerciais ou agentes e distribuidores regidos por legislação própria; contratos de parcerias rurais, etc. Em todos esses casos, a desconstituição do contrato civil formalmente existente entre as partes supõe a evidência da subordinação jurídica, em detrimento do caráter autônomo aparente de que estaria se revestindo o vínculo⁸⁰.

Assim, através da subordinação, o empregador “possui o poder de determinar o que, como, quando e onde produzir, restando ao trabalhador, apenas, acatar suas ordens, salvo se manifestamente abusivas ou ilícitas”⁸¹. Sendo esse elemento considerado como de maior importância para a determinação da relação de emprego para muitos autores, pode-se conceituar a subordinação como uma prestação de serviço executada de forma que o empregador seja responsável por comandá-la e o empregado por seguir suas orientações, conforme os limites da lei⁸².

No contexto da subordinação, tem-se o dever de obediência do empregado em relação às obrigações previstas no contrato de trabalho, sendo permitido ao trabalhador recusar-se a cumprir uma ordem que considere abusiva, que atente contra a sua dignidade, que seja ilegal, que fuja do objetivo do serviço para o qual foi contratado⁸³.

Paulo Emílio Ribeiro Vilhena menciona que o que faz parte da empresa é a atividade do empregado. Assim, o autor refere que:

⁸⁰ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017, p. 324.

⁸¹ OLIVEIRA, Cinthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. *Direito do trabalho*. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 50.

⁸² GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 11 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017. p. 160.

⁸³ OLIVEIRA, Cinthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. *Direito do trabalho*. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 50.

O elemento vinculativo que a liga o empregado ao empregador é a atividade, que se torna o dado fundamental para a caracterização objetiva da relação de emprego, assim como o elemento definidor do contrato de trabalho. E somente a atividade, o modo de conduzir-se a sua aplicação, a execução do trabalho (ou sua potencialização) é que autorizarão a intervenção do empregador, com as medidas corretivas de ordem técnica e funcionária⁸⁴.

É importante salientar algumas variáveis em relação ao elemento da subordinação. Como menciona Martinez, na subordinação clássica o empregado faz parte do sistema produtivo. Tal modelo de subordinação serviu como base para o fordismo na Revolução Industrial, onde havia uma cadência na execução das atividades de forma padronizada, sendo essa cadência “observada por força do exercício contínuo do poder diretivo do empregador, mediante uma constante subordinação jurídica”⁸⁵.

Posteriormente, com o surgimento de um novo modelo capitalista, houve uma modificação no sistema de produção, que passou a ser baseado na qualidade total e na terceirização. Assim, o novo modelo de produção chamado *toyotismo* suprimiu a “burocracia corporativa desnecessária (*downsizing*), o salário individualizado por produtividade, a manutenção de um fluxo contínuo de produtos com vistas à eliminação de estoques (*kan-ban*) e a produção em tempo real (*just-in-time*)”⁸⁶. Dessa forma, o perfil do trabalhador começou a sofrer modificações, passando a assumir riscos que anteriormente eram do empregador.

Para alguns autores a subordinação pode ser dividida em três grandes formas, como a econômica, a técnica e a jurídica⁸⁷.

Em relação à subordinação econômica, no art. 3º da CLT se pode observar a palavra dependência, o que demonstra a vulnerabilidade do trabalhador frente ao empregador, uma vez que em uma relação de emprego quem detém os meios de produção é o empregador, sendo o empregado completamente dependente do seu

⁸⁴ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de emprego: Estrutura Legal e Supostos*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 517-518.

⁸⁵ MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 9 ed. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 179.

⁸⁶ MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 9 ed. São Paulo, Saraiva, 2018, p. 179

⁸⁷ DA SILVA, Homero Batista Mateus. *Curso de direito do Trabalho Aplicado: vol. 1 – parte geral*. 3. Ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015, p. 34.

trabalho para o próprio sustento. O conceito de dependência econômica baseava-se apenas na hierarquia rígida das organizações empresariais, estando o empregador no topo da pirâmide.

Ainda, Delgado estabelece que a subordinação que tem como base o critério econômico:

[...] atua na relação jurídica específica como elemento externo, incapaz, portanto, de explicar, satisfatoriamente, o nexos preciso da assimetria poder de direção/subordinação. De par com isso, a assincronia econômico-social maior ou menor entre os dois sujeitos da relação de emprego não necessariamente altera, em igual proporção, o feixe jurídico de prerrogativas e deveres inerente ao poder empregatício (com sua dimensão de direção e subordinação)⁸⁸.

Quanto à subordinação técnica, este conceito considera que o empregador tenha maior conhecimento do processo produtivo, bem como da organização da empresa. Assim a dependência técnica “corresponde novamente a uma simples presunção relativa de que o empregador deve ser aquele que domina a atividade e empregado aquele que acata ordens”⁸⁹.

Ainda, Da Silva se refere também à subordinação jurídica e define como conceito desta as ordens dadas pelo empregador ao empregado que devem ser cumpridas, referente à organização e às atividades da empresa⁹⁰.

No contexto da subordinação alguns autores também classificam como objetiva ou subjetiva.

Em relação à subordinação subjetiva, esta está relacionada ao poder diretivo do empregador sob o empregado, ao poder de comando patronal, ou seja, ao que permite ao empregador direcionar a atividade do empregado, dando-lhe ordens,

⁸⁸ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017 p. 327.

⁸⁹ DA SILVA, Homero Batista Mateus da. *Curso de direito do Trabalho Aplicado: vol. 1 – parte geral*. 3. Ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015. p. 37.

⁹⁰ DA SILVA, Homero Batista Mateus da. *Curso de direito do Trabalho Aplicado: vol. 1 – parte geral*. 3. Ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015. p. 37.

adequando as tarefas exercidas pelo trabalhador aos seus interesses⁹¹. Contudo, a ideia de subordinação subjetiva já está superada.

Na subordinação objetiva, ideia introduzida no Brasil por Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, o prestador do serviço participa ativamente da atividade da empresa. Assim, o trabalhador disponibiliza toda a sua força de trabalho em prol do empreendimento econômico para o qual desempenha atividade laborativa⁹².

Ademais, conforme Arion Sayão Romita, quando se considera o critério subjetivo da subordinação, surge para o empregador o poder de dar ordens, de comandar e para o empregado o dever de obedecer tais ordens, sendo que “a subordinação seria o lado passivo do poder de comando do empregador, isto é, a faculdade que lhe é reconhecida, de determinar o conteúdo das prestações de trabalho”⁹³.

Contudo, a doutrina teria deixado de considerar os critérios subjetivos ao definir o conteúdo da subordinação, levando em conta os pressupostos objetivos para isso. Desta forma, definiu-se como subordinação objetiva a:

[...] integração da atividade do trabalhador na organização da empresa, mediante um vínculo contratualmente estabelecido, em virtude do qual o empregado aceita a determinação, pelo empregador, das modalidades de prestação de trabalho⁹⁴.

Essa dimensão da subordinação não está relacionada diretamente com a sujeição ou submissão pessoal, não sendo possível a confusão entre o trabalhador e a atividade, nem a constante atuação da vontade do empregador, sendo suficiente a existência de possibilidade jurídica desta. Então, conforme Vilhena “o poder diretivo assume, neste caso, feições nítidas e quase exclusivamente objetivas, pois decorre

⁹¹ OLIVEIRA, Cinthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. *Direito do trabalho*. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 49.

⁹² OLIVEIRA, Cinthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. *Direito do trabalho*. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 49.

⁹³ ROMITA, Arion Sayão. *Conceito objetivo de subordinação*. In: Arquivos do Ministério da Justiça. Ano 1. N. 1. Ministério da Justiça: 1943, p. 83.

⁹⁴ ROMITA, Arion Sayão. *Conceito objetivo de subordinação*. In: Arquivos do Ministério da Justiça. Ano 1. N. 1. Ministério da Justiça: 1943, p. 85.

tão só da participação integrativa da atividade do prestador de serviços na atividade da empresa”⁹⁵.

Já a subordinação estrutural, criado por Maurício Godinho Delgado, refere-se à inclusão do empregado às atividades e à organização da empresa, sendo inserido completamente na dinâmica estrutural desta, recebendo ordens diretas ou não do empregador. O mais importante nesta dimensão da subordinação é que o trabalhador seja vinculado à dinâmica das atividades do empregador, não sendo de grande relevância que trabalhador receba ordens diretas do tomador de serviço, nem que esteja necessariamente relacionado com as atividades da empresa⁹⁶.

O conceito de subordinação é algo controvertido, uma vez que ele se determina também com as modificações da sociedade e está amplamente relacionado com as mudanças ocorridas na forma tradicionalmente conhecida de trabalho, o que também é reflexo do desenvolvimento tecnológico e da globalização.

Com as modificações ocorridas no mundo devido à tecnologia, que está cada vez mais presente no cotidiano dos indivíduos, e as mudanças na dinâmica de trabalho que a internet proporcionou, o direito do trabalho, para tentar acompanhar tais mudanças, admite novos conceitos pensados pela doutrina⁹⁷.

Assim, nesse contexto, a parassubordinação, nomenclatura adotada pelo direito italiano, refere-se a uma “categoria intermediária entre o autônomo e o subordinado, abrangendo tipos de trabalho que não se enquadram exatamente em uma das duas modalidades tradicionais entre as quais se situa”⁹⁸.

O setor da parassubordinação envolve relações que ocorrem de forma independente e sem ordens de um superior, mas que mesmo assim integram a

⁹⁵ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de emprego: estrutura legal e supostos*. São Paulo.: Saraiva, 1975, p. 116.

⁹⁶ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho* – 16 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. p. 328

⁹⁷ JORGE NETO, Francisco Ferreira. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Manual de direito do trabalho* – 4 ed. São Paulo: Atlas, 2017.

⁹⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 423.

organização do tomador do serviço⁹⁹. Nesse sentido, Otávio Pinto e Silva afirma que para o trabalho parassubordinado, o relevante é a ideia de coordenação como um modo de organização da prestação do serviço, em que “o trabalho continua a ser prestado com autonomia, mas a sua organização é vinculada à atribuição de algum tipo de poder de controle e coordenação a cargo do tomador dos serviços”¹⁰⁰.

Amauri Mascaro Nascimento refere-se a um congresso na Itália em 2008 que discutiu as fronteiras do trabalho autônomo no direito do trabalho, sendo debatido em tal evento os problemas do ordenamento jurídico de alguns países. O autor afirma também que a conclusão foi que o sistema binário de autonomia ou subordinação não é mais suficiente para abranger todas as transformações ocorridas no direito do trabalho e nas relações laborais¹⁰¹.

Assim, percebeu-se que com as modificações surgiu a necessidade de classificar em três dimensões, sendo a mais aceita a teoria da parassubordinação, pois tal teoria:

[...] pode reunir diversas formas de trabalho nos mais diferentes setores econômicos do mundo atual e as novas formas organizativas empresariais compatibilizadas com o número crescente de trabalhadores não empregados que exigem proteção porque estão fora do sistema legal vigente e se encontram na economia informal¹⁰².

Então, conforme Neto e Cavalcante “o trabalhador possui uma liberdade maior quanto ao exercício da sua atividade laborativa, sendo que, no máximo, a ingerência do tomador dos serviços é indireta na condução da prestação dos serviços”¹⁰³.

Nesse sentido, nota-se que as mudanças no âmbito tecnológico influenciaram no direito do trabalho e na transição que está ocorrendo nas relações laborais,

⁹⁹ TARZIA, Giuseppe, 1987, p. 9 apud SILVA, Otávio Pinto e, 2004, p. 103.

¹⁰⁰ SILVA, Otávio Pinto e. *Subordinação, Autonomia e Parassubordinação nas Relações de Trabalho*. São Paulo: LTr, 2004, p. 104.

¹⁰¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 166

¹⁰² NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 166.

¹⁰³ NETO, Francisco Ferreira Jorge. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Manual de direito do trabalho – 4 ed.* São Paulo: Atlas, 2017.

gerando, por vezes, certa insegurança jurídica referente à classificação da prestação de serviço, se se enquadraria como uma relação de emprego ou como trabalho autônomo.

4 OS IMPACTOS DO DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO NO DIREITO DO TRABALHO

Não é recente a demora do direito, especificamente do Direito do Trabalho, em adaptar-se às novas realidades. Os acontecimentos que influenciam as mudanças nas diversas áreas do direito não são percebidos de imediato e “só mais tarde, quando entram num processo de evolução intensa, vêm a ser apreendidos, provocando divergências na sua interpretação”¹⁰⁴.

Tal situação é a que ocorre atualmente no âmbito trabalhista. As tecnologias estão inseridas no cotidiano, trazendo alterações em diversos aspectos, como nas relações de emprego.

Como se nota, a realidade no contexto laboral foi se modificando em relação ao que se apresentava na primeira revolução industrial, por exemplo. Assim, conforme Orlando Gomes:

[...] as ideias que, no particular, foram concebidas e fecundadas o curso do século XIV não correspondem mais à realidade dos dias presentes. Não obstante, continuam a influir na organização das relações de trabalho condensadas em fórmulas caducas. Mas, a despeito de sua inadequação, tais ideias continuam a se projetar sobre a realidade nova, ofuscando-a em vez de clareá-la¹⁰⁵.

Assim, quando não se compreende o que está ocorrendo, os indivíduos continuam reproduzindo o mesmo comportamentos costumeiros, sem mudanças significativas, ou seja, “a mora na percepção parece determinar a perpetuação da realidade transposta”.¹⁰⁶ Desta forma, é de extrema relevância a análise do que está ocorrendo para estabelecer uma maior compreensão acerca dos fatos, tendo o Direito do Trabalho que se adaptar à nova realidade tecnológica, mantendo a proteção do trabalhador frente às mudanças ocorridas.

¹⁰⁴ GOMES, Orlando. *O destino do direito do trabalho*. Revista da Faculdade de Direito da UFPR, Curitiba, v. 5, 1957, p. 154.

¹⁰⁵ GOMES, Orlando. *O destino do direito do trabalho*. Revista da Faculdade de Direito da UFPR, Curitiba, v. 5, 1957, p. 154.

¹⁰⁶ GOMES, Orlando. *O destino do direito do trabalho*. Revista da Faculdade de Direito da UFPR, Curitiba, v. 5, 1957, p. 154.

4.1. A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO CONTEXTO ECONÔMICO E TECNOLÓGICO ATUAL

Como já mencionado em capítulos anteriores, o avanço tecnológico está transformando a realidade dos indivíduos no que tange às relações de trabalho. Muito se fala em empreendedorismo, em ser “seu próprio chefe”, em ter liberdade sobre seu trabalho. Tanto que indivíduos que prestam serviços para plataformas digitais estão sendo considerados microempreendedores pelos próprios aplicativos, que utilizam tal conceito para difundir uma ideia de liberdade e atrair pessoas para trabalhar nas plataformas.

Então, encobertos sob o discurso de que a pessoa que presta serviço para uma plataforma digital é um “colaborador” ou um “parceiro”, como se refere a Uber a seus motoristas, as empresas inseridas neste mercado não assumem responsabilidades por qualquer infortúnio ocorrido com o trabalhador, sendo este que “arca ele próprio com os riscos, com uma série de custos, e não conta com os direitos que vinham associados à exploração de seu trabalho”¹⁰⁷.

Acerca disso, Abílio concluiu que:

Empresas como a Uber se afirmam como mediadoras entre consumidores e estes trabalhadores que se tornam ofertadores de serviços. Só falta lembrar que nesta mediação elas definem os ganhos do trabalhador, definem e detêm os instrumentos de avaliação sobre o seu trabalho, criam regras e formas de estímulo ao trabalho que se confundem e operam como controles da produtividade do trabalhador. Ao mesmo tempo em que se livra do vínculo empregatício, a uberização mantém, de formas um tanto evidentes, o controle, gerenciamento e fiscalização sobre o trabalho¹⁰⁸.

A grande questão que envolve o trabalho na *gig economy* no contexto da uberização é a precarização do trabalho. O trabalhador que presta serviço para aplicativos tem a liberdade de escolher seus horários, de determinar a sua jornada

¹⁰⁷ ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização traz ao debate a relação entre precarização do trabalho e tecnologia. [24 abr. 2017]. São Leopoldo: *Revista do Instituto Humanitas Unisinos - IHU*, nº 503, Ano XVII, p. 23-5. Entrevista concedida a Ricardo Machado. Disponível em: <<http://www.ihuonline.unisinos.br/media/pdf/IHUOnlineEdicao503.pdf>>. Acesso em: 10 nov. 2019

¹⁰⁸ ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização traz ao debate a relação entre precarização do trabalho e tecnologia. [24 abr. 2017]. São Leopoldo: *Revista do Instituto Humanitas Unisinos - IHU*, nº 503, Ano XVII, p. 23-5. Entrevista concedida a Ricardo Machado. Disponível em: <<http://www.ihuonline.unisinos.br/media/pdf/IHUOnlineEdicao503.pdf>>. Acesso em: 10 nov. 2019

de trabalho e a frequência com que presta o serviço, sendo possível o labor em outras plataformas.

Nesse contexto de autodeliberação do indivíduo em relação ao seu trabalho percebe-se que, no caso de aplicativos de transporte e dos aplicativos de entregas, para receber uma quantia maior é preciso fazer uma jornada de trabalho maior, uma vez que estes trabalhadores recebem conforme o número de corridas/entregas realizadas.

Ademais, ocorre que certas situações são definidas de forma prévia pela plataforma digital, ficando evidenciado um desequilíbrio em relação à negociação entre o trabalhador e a plataforma.

O que ocorre no caso dos trabalhadores por aplicativos é uma sensação falsa de autonomia propagada pelas próprias empresas, que utilizam como estratégia de convencimento a promessa de oportunidade, de que os indivíduos podem tornar-se empreendedores e terem liberdade para decidir quando trabalhar. Tomando a Uber como exemplo, o aplicativo se refere aos motoristas como “motoristas-parceiros” e utiliza como propaganda as frases “você decide quanto quer ganhar”, “você decide quantas horas dirigir”, “defina seu próprio horário – sem chefe nem escritório. Dirija em seu tempo livre”¹⁰⁹.

Em uma pesquisa feita pelo professor Fábio Tozi da UFMG analisa a ação territorial das empresas de transporte por aplicativo no Brasil e evidencia uma possível precarização do trabalho disfarçada de inovação e empreendedorismo. A referida pesquisa faz a análise da empresa Uber e traz a informação de que o próprio aplicativo:

[...] fornece aos motoristas simulações e comparações sobre o tempo de permanência on-line (não se fala em tempo de trabalho) e difunde a ideia de que a rentabilidade do motorista depende da sua capacidade de escolha racional dos horários e locais com maior demanda¹¹⁰.

¹⁰⁹ UBER TECHNOLOGIES INC. Disponível em: <<https://www.uber.com/a/join-new>>. Acesso em: 12 nov. 2019.

¹¹⁰ TOZI, Fábio. *As novas tecnologias da informação como suporte à ação territorial das empresas de transporte por aplicativo no Brasil*. Apresentado no XV Colóquio Internacional de Geocrítica *Las ciencias sociales y la edificación de una sociedad post-capitalista*. Barcelona, 2018. p. 11 Disponível em <<http://www.ub.edu/geocrit/XV-Coloquio/FabioTozi.pdf>> Acesso em: 12 nov. 2019.

Desta forma, o tempo diário utilizado nas simulações que são enviadas aos motoristas é de 10 horas diárias. Nas entrevistas realizadas ao longo da pesquisa feita por Fábio Tozi, percebe-se que muitos motoristas executam uma jornada de trabalho de mais de 12 horas por dia¹¹¹.

Ainda, “o cumprimento de jornadas excessivas de trabalho, a ausência de adicional noturno e a demasiada normatização por algoritmos estão entre as relações indesejáveis trazidas à tona pelo fenômeno dos aplicativos de transporte”¹¹².

Ademais, apesar da ideia de autonomia que a plataforma digital tenta transmitir, a Uber possui certos modos de controle do motorista que o deixam em constante estado de pressão. Como exemplo, pode-se citar a avaliação dos motoristas feita pelos usuários, “um dispositivo de avaliação ininterrupta que considera, entre outros, o controle de frenagens, aceleração e velocidade de cada motorista”,¹¹³ a penalização pela recusa de um determinado número de corridas, bem como a perda do direito de dirigir para o aplicativo durante uma semana se sua nota média for inferior a 4,7¹¹⁴.

Como qualquer outro trabalho, existem riscos de acidentes e doenças relacionadas à prestação de serviço, e com os trabalhos inseridos no contexto da uberização não é diferente. Contudo, em direção oposta à legislação e aos preceitos do Direito do Trabalho, o labor em plataformas digitais não possui qualquer regulação em relação a este assunto, sendo os riscos assumidos pelo próprio indivíduo.

¹¹¹ TOZI, Fábio. *As novas tecnologias da informação como suporte à ação territorial das empresas de transporte por aplicativo no Brasil*. Apresentado no XV Colóquio Internacional de Geocrítica *Las ciencias sociales y la edificación de una sociedad post-capitalista*. Barcelona, 2018. p. 11 Disponível em < <http://www.ub.edu/geocrit/XV-Coloquio/FabioTozi.pdf>> Acesso em: 12 nov. 2019.

¹¹² EDITORA ELEFANTE. *Estudo mostra como os aplicativos precarizam o trabalho*. Disponível em: <<https://www.editoraelefante.com.br/estudo-mostra-como-os-aplicativos-de-transporte-precarizam-o-trabalho/>>. Acesso em: 12 nov. 2019.

¹¹³ TOZI, Fábio. *As novas tecnologias da informação como suporte à ação territorial das empresas de transporte por aplicativo no Brasil*. Apresentado no XV Colóquio Internacional de Geocrítica *Las ciencias sociales y la edificación de una sociedad post-capitalista*. Barcelona, 2018. p. 13 Disponível em < <http://www.ub.edu/geocrit/XV-Coloquio/FabioTozi.pdf>> Acesso em: 12 nov. 2019.

¹¹⁴ EDITORA ELEFANTE. *Estudo mostra como os aplicativos precarizam o trabalho*. Disponível em: <<https://www.editoraelefante.com.br/estudo-mostra-como-os-aplicativos-de-transporte-precarizam-o-trabalho/>>. Acesso em: 12 nov. 2019.

Frequentemente são publicadas notícias sobre motoristas de aplicativos ou entregadores que sofreram acidente enquanto realizavam suas atividades. Porém, as plataformas digitais não se consideram responsáveis de nenhuma maneira por oferecer qualquer proteção a estes indivíduos, deixando-os totalmente desamparados.

Segundo o IBGE, o trabalho informal teve um crescimento em relação a pesquisas anteriores. O setor de transporte é um dos que se destacou com esse crescimento, cujo principal responsável foi a busca de trabalho como motorista de aplicativo, sendo que 226 mil pessoas passaram a prestar serviço nesse setor¹¹⁵.

Em uma entrevista, Tom Slee, sobre a uberização, aponta que:

[...] a cada sucesso da indústria da economia do compartilhamento, (principalmente taxis e aluguel de quartos desocupados) vemos a ascensão à proeminência de uma nova empresa global (Uber e Airbnb). Elas utilizaram suas plataformas na internet, mas também as utilizaram para evitar serem responsabilizadas e para empurrar os custos do negócio para os usuários da plataforma e para a comunidade onde operam, evitando o pagamento de impostos.

Em vez de promover a igualdade, muitas empresas da economia compartilhada estão promovendo uma forma desprotegida e vulnerável de trabalho mal remunerado, e as promessas de sustentabilidade acabaram se revelando vazias¹¹⁶.

Assim, da entrevista do autor depreende-se que os riscos e os custos da atividade são deixados quase que inteiramente sob os encargos do trabalhador, uma vez que a empresa se exime de qualquer responsabilidade, gerando uma maior vulnerabilidade em relação a quem presta o serviço.

4.2. O ENQUADRAMENTO JURÍDICO DOS TRABALHADORES NO CONTEXTO DA GIG ECONOMY

¹¹⁵ FOLHA DE SÃO PAULO. Quase 40 milhões de trabalhadores estão na informalidade, diz IBGE. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/09/quase-40-milhoes-de-trabalhadores-estao-na-informalidade-diz-ibge.shtml>>. Acesso em 12 nov. 2019.

¹¹⁶ SLEE, Tom. É possível resistir à "uberização"? Carta Capital, 31/10/2017. Entrevistado por: OLIVEIRA, Tory. Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/sociedade/e-possivel-resistir-a-uberizacao>>. Acesso em 19.11.2019.

O direito do trabalho está enfrentando desafios em relação às novas formas de trabalho impulsionadas pela inovação tecnológica. Muito se discute atualmente sobre a natureza jurídica da prestação de serviço de indivíduos para plataformas digitais. Contudo, tendo em vista que a uberização é um fenômeno recente, não há nenhuma definição acerca do tema.

A grande dúvida em relação ao enquadramento jurídico dos trabalhadores inseridos na uberização é se estes poderiam ser considerados empregados subordinados às plataformas para as quais trabalham ou se seriam trabalhadores autônomos. Tal questão foi (e continua sendo) objeto de reclamações trabalhistas que postulam o reconhecimento de vínculo empregatício com as plataformas digitais, principalmente quando se trata de motoristas.

Ao se analisar o labor para aplicativos inseridos no contexto da *gig economy*, resta claro que não há como enquadrar tais trabalhadores nas mesmas estruturas típicas de emprego. Como mencionado no segundo capítulo, a relação típica de emprego, para ser caracterizada como tal, necessita que quatro requisitos sejam preenchidos: onerosidade, pessoalidade, não eventualidade e subordinação. No trabalho para plataformas digitais o mais difícil de se observar é a subordinação na sua forma tradicional, estando neste fato a dificuldade de enquadramento jurídico desse novo tipo de trabalhador.

Tal dificuldade no que tange ao tipo de relação laboral que ocorre nos casos daqueles que prestam serviço para plataformas *online* acaba gerando a ausência de qualquer tutela e, com isso, uma precarização dessas relações. Assim, diante desse contexto, existem inúmeras demandas por parte dos trabalhadores para o reconhecimento de vínculo de emprego.

A primeira decisão que tratou da análise do vínculo de emprego entre o motorista e o aplicativo Uber foi na reclamação trabalhista nº 0011359-34.2016.5.03.0112. Nela o autor refere-se que foi dispensado unilateralmente pelo aplicativo e postula o reconhecimento do vínculo e demais verbas decorrentes da relação de emprego. A sentença reconheceu o vínculo, todavia, a 9 Turma do

Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-3) decidiu que o labor para a Uber é de natureza autônoma, não existindo vínculo de emprego no caso¹¹⁷.

Em decisão recente, datada de 27 de junho de 2019, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-4) decidiu no sentido de não reconhecer o vínculo de emprego entre o motorista e a empresa Uber. O desembargador Relator reconheceu a inexistência da relação de emprego por entender que não houve comprovação da subordinação e dos demais elementos caracterizadores da relação de emprego¹¹⁸.

O relator ainda argumentou que o próprio depoimento do autor reconheceu que não haveria relação de emprego, pois a plataforma digital não realizava cobranças para ficar online ou em relação aos dias e horários laborados, sendo “interesse do próprio autor permanecer mais tempo com o aplicativo ligado para angariar mais lucro, utilizando-se do auxílio da Uber”.¹¹⁹ Ainda, o desembargador argumenta que o reclamante afirmou não manter contato com nenhum representante da plataforma e concluiu que a “reclamada não atua no ramo de transporte, mas de tecnologia, prestando um serviço ao autor”¹²⁰.

Na decisão da 7ª Turma do TRT-4, pode-se considerar que, no entendimento do desembargador relator, a relação entre o motorista e o aplicativo ocorre de forma inversa ao que comumente é compreendido, argumentando que seria a Uber quem presta serviço ao motorista. Tal entendimento, que vai ao encontro do que a própria

¹¹⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 9ª Turma. Recurso Ordinário. Processo nº 001135934.2016.5.03.0112. Uber do Brasil Tecnologia Ltda. x Rodrigo Leonardo Silva Ferreira. Relatora Maria Stela Álvares da Silva Campos. 23 de maio de 2017. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/arquivos/2017/5/art20170526-06.pdf>>. Acesso em: 12 nov. 2019.

¹¹⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 7ª Turma. Recurso Ordinário. Processo nº0021248-06.2017.5.04.0029. Uber do Brasil Tecnologia Ltda. x Lauro Peres Nunes Junior. Relator Emílio Papaleo Zin. 27 de junho de 2019. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/ZAQq5M1Nyhwbfnf3cp1XizA?&tp=aplicativo&te=%22n%C3%A3o+atua+no+ramo+de+transporte%22>>. Acesso em: 12 nov. 2019.

¹¹⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 7ª Turma. Recurso Ordinário. Processo nº0021248-06.2017.5.04.0029. Uber do Brasil Tecnologia Ltda. x Lauro Peres Nunes Junior. Relator Emílio Papaleo Zin. 27 de junho de 2019. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/ZAQq5M1Nyhwbfnf3cp1XizA?&tp=aplicativo&te=%22n%C3%A3o+atua+no+ramo+de+transporte%22>>. Acesso em: 12 nov. 2019.

¹²⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 7ª Turma. Recurso Ordinário. Processo nº0021248-06.2017.5.04.0029. Uber do Brasil Tecnologia Ltda. x Lauro Peres Nunes Junior. Relator Emílio Papaleo Zin. 27 de junho de 2019. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/ZAQq5M1Nyhwbfnf3cp1XizA?&tp=aplicativo&te=%22n%C3%A3o+atua+no+ramo+de+transporte%22>>. Acesso em: 12 nov. 2019.

empresa considera, é prejudicial para o trabalhador, uma vez que tal inversão exige completamente a empresa de responsabilidades e assunção de riscos em relação ao trabalho do motorista, aumentando ainda mais a precarização do trabalho de quem está inserido no contexto tecnológico.

Já no TRT-2, a 15ª Turma decidiu, por maioria, em janeiro de 2019, pelo reconhecimento do vínculo de emprego entre o autor da demanda e a reclamada Uber. Na decisão foram analisados os elementos da relação de emprego, sendo todos eles considerados como existentes. Em relação à subordinação, a relatora menciona que a subordinação clássica não se aplicaria no caso concreto em exame, utilizando como fundamento a alteração feita pela Lei 12.551/2011 no art. 6º da CLT, que se refere aos “meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão” que seriam equiparados, no que tange à subordinação jurídica, às maneiras pessoais de comando e supervisão do trabalho¹²¹.

Porém ainda não há unanimidade e nem jurisprudência pacificada em relação às decisões em que o pedido principal é o reconhecimento de vínculo de emprego entre o motorista e o aplicativo. Existem decisões favoráveis e desfavoráveis, o que torna ainda mais complexo o enquadramento legal dos trabalhadores da *gig economy*.

Em agosto de 2019, foi publicada uma resolução no Diário Oficial da União que determina que motoristas de aplicativo poderão formalizar sua situação como microempreendedores individuais. Assim, conforme o decreto, aquele trabalhador que se formalizar como MEI poderá se inscrever no INSS e pagar o valor de R\$49,90 (relativo à alíquota de 5% sobre o salário mínimo nacional), por exemplo, passando a ter direito aos benefícios do auxílio-doença, aposentadoria por invalidez, auxílio-reclusão e salário-maternidade, entre outros¹²².

¹²¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. 15ª Turma. Recurso Ordinário. Processo nº 1000123-89.2017.5.02.0038. Márcio Vieira Jacob x Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relatora Beatriz de Lima Pereira. 23 de janeiro de 2019. Disponível em: <file:///C:/Users/andrelen/Downloads/decis%C3%A3o%20uber%20%20-%20TRT2%20-%20processo%201000123-89.2017.02.0038.pdf >. Acesso em: 12 nov. 2019.

¹²² FOLHA DE SÃO PAULO. *Governo autoriza motorista de aplicativo a aderir ao MEI*. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/08/governo-autoriza-motorista-de-aplicativo-a-aderir-ao-mei.shtml>> Acesso em: 12 nov. 2019.

Ademais, recentemente o STJ se pronunciou sobre o assunto. Em sede de conflito de competência (nº 164544), a segunda seção do Superior Tribunal de Justiça declarou a competência da Justiça Comum Estadual para o julgamento de um motorista de aplicativo que teve sua conta suspensa e que pleiteou uma indenização e a sua reativação na plataforma¹²³.

O STJ, no entanto, decidiu no sentido de que não haveria vínculo de emprego entre o motorista e o aplicativo, uma vez que, conforme o ministro Moura Ribeiro, não há como reconhecer a existência dos pressupostos da relação de emprego, sendo esta prestação de serviço caracterizada como trabalho autônomo ou eventual, afastando, assim, a possibilidade de enquadramento do motorista como empregado. Ainda, o Ministro relator fundamentou que o motorista atua como empreendedor individual, não tendo vínculo de emprego com a empresa¹²⁴.

No contexto internacional, a questão do enquadramento jurídico do indivíduo que presta serviço em aplicativo, principalmente em relação à Uber, também não está bem definida. Em diversos países existem decisões que tentaram compreender como os motoristas de aplicativo podem ser enquadrados juridicamente.

No Reino Unido, o Tribunal reconheceu que os motoristas são considerados empregados e não autônomos em ação proposta por motoristas da Uber contra a controladora que possui sede na Holanda, bem como contra a Uber London Ltd e a Uber Brittainia Ltd. Assim, foi analisado o argumento da empresa de que presta apenas um serviço de tecnologia, não sendo considerada uma empresa de transporte. Conforme o entendimento do Tribunal, a Uber oferece serviço de transporte, empregando motoristas. Ademais, considera que o contrato existente entre a empresa e os motoristas e os argumentos lançados pela Uber não correspondem à realidade, sendo o Tribunal livre para desconsiderá-los.

¹²³ BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Conflito de competência nº 164.544 - MG. Relator Ministro Moura Ribeiro. 28 de agosto de 2019. Disponível em: <https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencial=1857953&num_registro=201900799520&data=20190904&formato=PDF> Acesso em: 12 nov. 2019.

¹²⁴ BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Conflito de competência nº 164.544 - MG. Relator Ministro Moura Ribeiro. 28 de agosto de 2019. Disponível em: <https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencial=1857953&num_registro=201900799520&data=20190904&formato=PDF> Acesso em: 12 nov. 2019.

Em análise dos pontos fundamentais da decisão do Tribunal do Reino Unido, Ana Frazão evidencia:

[...] a tentativa do Tribunal de, ao invés de se render unicamente às formas contratuais e à linguagem dos respectivos instrumentos, buscar a essência do negócio desenvolvido pela Uber e das relações travadas com os motoristas¹²⁵.

Ainda, no caso mencionado, o Tribunal britânico entendeu que o que foi descrito pela empresa era “mera ficção, totalmente descolada da realidade”,¹²⁶ fazendo com que tal situação prevalecesse. A autora refere-se em seu artigo que o argumento utilizado pelo Tribunal do Reino Unido poderia ser transposto para realidade brasileira “em que, na ânsia de flexibilização das relações trabalhistas, tem-se buscado afastar ou mesmo negar o princípio da primazia da realidade, ainda que por meio de subterfúgios legislativos”¹²⁷.

Na Califórnia, após alguns casos que reconheceram o vínculo empregatício entre motoristas e plataformas que oferecem serviços de transporte, foi divulgado que tal questão será regulamentada por lei. Contudo, a referida lei não trata apenas do vínculo empregatício, “ela procura lidar com toda a onda de exclusão de trabalhadores do mundo do direito pela contratação de empregados como se fossem autônomos ou independentes, alijados assim da proteção trabalhista”¹²⁸.

A nova regulamentação, que visa codificar a decisão de abril de 2018 da Suprema Corte californiana, implementou a presunção de existência da relação de emprego, exceto se a empresa demonstrar que foram atendidos todos os requisitos

¹²⁵ FRAZÃO, Ana. A decisão do Reino Unido sobre os Motoristas da Uber: o que temos a aprender? In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; Rodrigues, Bruno Alves; JÚNIOR, José Eduardo de Resende Chaves. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017, p. 319.

¹²⁶ FRAZÃO, Ana. A decisão do Reino Unido sobre os Motoristas da Uber: o que temos a aprender? In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; Rodrigues, Bruno Alves; JÚNIOR, José Eduardo de Resende Chaves. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017, p. 320.

¹²⁷ FRAZÃO, Ana. A decisão do Reino Unido sobre os Motoristas da Uber: o que temos a aprender? In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; Rodrigues, Bruno Alves; JÚNIOR, José Eduardo de Resende Chaves. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017, p. 320.

¹²⁸ CARELLI, Rodrigo. A lei da Califórnia é um trem bala na contramão da reforma trabalhista brasileira: muito mais do que considerar empregados os trabalhadores de aplicativos. Disponível em: <<https://rodrigocarelli.org/2019/10/01/a-lei-californiana-e-um-trem-bala-na-contramao-da-reforma-trabalhista-brasileira-muito-mais-do-que-considerar-empregados-os-trabalhadores-de-aplicativos-artigo/>> Acesso em: 18 nov. 2019.

estabelecidos no chamado “Teste ABC”, que consiste em analisar as condições que estão nos itens a, b e c do dispositivo legal, quais sejam:

(A) A pessoa está livre do controle e direção da entidade contratante em relação à execução do trabalho, tanto em relação ao disposto no contrato quanto de fato.

(B) A pessoa executa trabalho que está fora do curso normal dos negócios da entidade contratante.

(C) A pessoa habitualmente atua em atividade comercial, ocupação ou negócio estabelecido e independente da mesma natureza que o trabalho a ser executado¹²⁹.

Ao analisar as decisões dos tribunais brasileiros, bem como as decisões de outros países, nota-se a dificuldade em se definir o enquadramento jurídico de trabalhadores no mundo contemporâneo laboral. Pode-se observar, portanto, que as decisões que negam o vínculo empregatício tentam enquadrar os motoristas nas noções clássicas dos pressupostos da relação de emprego, principalmente em relação à subordinação, entendendo-a no sentido tradicional e restrito de que, no caso da Uber, não há um poder de comando por parte da empresa.

Já as decisões que reconhecem a existência de vínculo, além de considerarem preenchidos os elementos personalidade, onerosidade e não eventualidade, entenderam a subordinação não de forma clássica, mas sim considerando que esta deve ser compreendida de modo mais amplo.

4.3. A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR NA ECONOMIA COMPARTILHADA

Com as transformações no mercado de trabalho, foi necessária a adaptação dos trabalhadores a essa nova realidade e, conseqüentemente, a adaptação do Direito do Trabalho ao referido contexto. Assim, o Direito do Trabalho não pode se furtar de visualizar a realidade, tendo em vista as constantes modificações que essa área do direito sofre devido a fatores econômicos, históricos e culturais, fazendo

¹²⁹ CARELLI, Rodrigo. A lei da Califórnia é um trem bala na contramão da reforma trabalhista brasileira: muito mais do que considerar empregados os trabalhadores de aplicativos. Disponível em: <<https://rodrigocarelli.org/2019/10/01/a-lei-californiana-e-um-trem-bala-na-contramao-da-reforma-trabalhista-brasileira-muito-mais-do-que-considerar-empregados-os-trabalhadores-de-aplicativos-artigo/>> Acesso em: 18 nov. 2019.

com que as relações laborais e os contratos de trabalho sejam fortemente influenciados pelas transformações tecnológicas¹³⁰.

Além das modificações ocorridas no âmbito laboral, há também a tendência da redução de alguns tipos de trabalho e a substituição de certas atividades humanas pela tecnologia, o que faz com que os indivíduos procurem novas formas de demonstrar sua utilidade no mercado, que, por sua vez, torna-se mais restrito e com uma competitividade ampliada¹³¹.

Como se refere Otávio Pinto e Silva, “a proteção dos assalariados é a finalidade primordial, historicamente determinante do direito do trabalho”¹³². Tendo em vista tal premissa acerca do objetivo da legislação trabalhista, o que ocorre na atualidade é a uma flexibilização dos direitos destes assalariados, gerando uma precarização do trabalho.

Contudo, nota-se que as regulamentações existentes no ordenamento jurídico atual não abrangem os novos tipos de trabalho e de trabalhadores que estão surgindo, o que evidencia a insuficiência das definições e das relações típicas de emprego.

A Constituição Federal define direitos fundamentais para os trabalhadores, visando a proteção destes, bem como a valorização social do trabalho e “o acesso a patamares mínimos de civilidade e vida digna”¹³³. Assim, tem-se que “o trabalho não é uma mercadoria, razão pela qual é necessária a proteção do trabalhador contra todas as formas de exploração que possa sofrer”¹³⁴.

¹³⁰ ROMITA, Arion Sayão. *O impacto da globalização no contrato de trabalho*. Revista do TST, Brasília, v.66, n.4, out/dez.2000, p.89.

¹³¹ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. *A (re)significação do critério da dependência econômica: Uma compreensão interdisciplinar do assalariamento em crítica à dogmática trabalhista*. Tese de pós-graduação. UFPR. 2011. p. 184.

¹³² SILVA, Otávio Pinto e. *Subordinação, Autonomia e Parassubordinação nas Relações de Trabalho*. São Paulo: LTr, 2004, p. 152.

¹³³ KREBS, Leandro. *Fundo Social do Trabalhador autônomo: proteção e regulamentação de direitos fundamentais*. Tese de doutorado. USP. 2014, p. 353.

¹³⁴ SILVA, Otávio Pinto e. *Subordinação, Autonomia e Parassubordinação nas Relações de Trabalho*. São Paulo: LTr, 2004, p. 152.

Desta forma, na atual conjuntura, há a propagação de uma relação de trabalho que não se enquadra exatamente como um trabalho subordinado na visão clássica e nem como autônomo. Como se observou nos capítulos anteriores, tal dificuldade em relação ao enquadramento desses trabalhadores acaba gerando insegurança jurídica e a precarização do trabalho.

No âmbito internacional, os estudos em relação aos trabalhadores que não se enquadram como subordinados ou como autônomos já estão mais avançados, tendo alguns países já pensado em maneiras de tentar amenizar os empasses e classificá-los da maneira mais adequada para protegê-los. Na Itália, por exemplo, há a figura do trabalho parassubordinado, como foi mencionado no capítulo anterior. Na Espanha, há os trabalhadores autônomos economicamente dependentes¹³⁵ e na Alemanha percebe-se a existência das pessoas análogas a trabalhadores, onde há uma dependência econômica em relação a prestação de serviço destas¹³⁶.

Assim, Oliveira defende que, apesar da subordinação jurídica ser a base da proteção positivada na legislação trabalhista brasileira, protegendo apenas os subordinados, é a dependência econômica que seria a justificativa para a proteção trabalhista, uma vez que “todo o fundamento do princípio da proteção trabalhista e, igualmente, do princípio da irrenunciabilidade é a debilidade econômica frente ao empregador, e não a subordinação jurídica”¹³⁷.

Ademais, conforme Dorneles, a hipossuficiência característica da relação de emprego vem diretamente do conceito de vulnerabilidade, que possui diversas manifestações, podendo ser negocial, hierárquica, econômica, técnica e informacional¹³⁸.

Nota-se que na história do direito do trabalho houve um progressivo modo de proteção dos trabalhadores, que são considerados hipossuficientes, vulneráveis.

¹³⁵ ESPANHA. Estatuto del trabajo autónomo. Disponível em: <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409>>. Acesso em: 19 nov. 2019.

¹³⁶ REIS, João Carlos Simões dos. *O conflito coletivo de trabalho*. 1. ed. Coimbra: Gestlegal, 2017, p. 262.

¹³⁷ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. *A (re)significação do critério da dependência econômica: uma compreensão interdisciplinar do assalariamento em crítica à dogmática trabalhista*. Tese de pós-graduação. Curitiba: UFPR, 2011.p. 179.

¹³⁸ OLIVEIRA, Cíntia Machado de. DORNELES, Leandro do Amaral D. de. *Direito do Trabalho*. 3 ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016. p. 78.

Atualmente a CLT reserva a proteção para aquelas relações que se enquadram em seus art. 2º e 3º. Porém, uma maneira de se estabelecer maior proteção aos trabalhadores digitais que surgem do contexto tecnológico atual poderia ser ampliar a tutela laboral da CLT para as demais relações de trabalho, que são baseadas no desequilíbrio entre as partes, verificando a vulnerabilidade existente em cada uma dessas relações.

Assim, deve-se pensar em uma diferente abrangência do princípio da proteção conforme o tipo de vulnerabilidade existente para que haja a melhoria da condição social do trabalhador, uma vez que cabe ao Direito do Trabalho, desde seu surgimento, nivelar a desigualdade natural existente advinda da força do poder econômico que o capital possui. Conforme Vólia Bomfim Cassar:

O trabalhador já adentra na relação de emprego em desvantagem, seja porque vulnerável economicamente, seja porque dependente daquele emprego para sua sobrevivência, aceitando condições cada vez menos dignas de trabalho, seja porque primeiro trabalha, para, só depois, receber sua contraprestação, o salário¹³⁹.

Na medida que se utiliza a hipossuficiência do trabalhador como a justificativa do princípio da proteção, tem-se que esta é relacionada a posição de inferioridade assumida pelo empregado em relação ao seu empregador. Contudo, na atualidade, com a globalização e os avanços tecnológicos, é necessário um conceito mais amplo como o da vulnerabilidade, uma vez que tal noção torna-se mais adequada e maleável¹⁴⁰.

Desta forma, pode-se utilizar a análise relacional da vulnerabilidade proposta por Dorneles para que seja estabelecida a proteção das normas laborais em outras relações de trabalho. Assim, tem-se por vulnerabilidade negocial a equivocada ideia de que o trabalhador tem o poder de negociar livremente com quem o contrata. A vulnerabilidade hierárquica trata-se da subordinação do trabalhador em relação ao seu empregador. Já a vulnerabilidade econômica refere-se à remuneração percebida pelo trabalhador como contraprestação de seus serviços. A

¹³⁹ CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 14ª ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2017, p. 170.

¹⁴⁰ OLIVEIRA, Cíntia Machado de. DORNELES, Leandro do Amaral D. de. *Direito do Trabalho*. 3 ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016. p. 78.

vulnerabilidade técnica consiste no conhecimento técnico do trabalhador, bem como na limitação da execução do trabalho. A vulnerabilidade informacional trata-se da desigualdade em relação ao acesso à informação, sendo que a falta de informação representa uma vulnerabilidade do trabalhador¹⁴¹.

Tendo a vulnerabilidade como um conceito mais amplo e abrangente em relação a realidade atual do mundo laboral e que se apresenta sob diferentes perspectivas, pode-se entender que as novas relações laborais que se configuram no mundo contemporâneo do trabalho (relações de trabalho digital, *crowdwork* e trabalho *on demand*, por exemplo), mesmo com a ausência da subordinação clássica, podem estar sob a proteção das normas trabalhistas, pois trata-se de uma relação onde o trabalhador encontra-se vulnerável, tendo necessidade da proteção concedida pelo Direito do Trabalho.

¹⁴¹ OLIVEIRA, Cinthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. *Direito do trabalho*. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 83-94.

Perceber-se que um dos efeitos da uberização do trabalho é a sua precarização. No terceiro capítulo do presente estudo utiliza-se como principal exemplo de empresa inserida no contexto da economia de compartilhamento a Uber, cujo nome, inclusive, inspirou a expressão uberização por se tratar de uma das primeiras plataformas digitais a se inserir no mercado tecnológico de aplicativos.

A grande questão referente ao trabalho em plataformas digitais é a subordinação do indivíduo em relação ao aplicativo. A Uber, por exemplo, alega que o trabalhador possui autodeterminação, que ele autogerencia seus horários, sua rotina, possuindo total liberdade e autonomia. Contudo, por aparecer de forma diferente com a qual o Direito do Trabalho está acostumado a se deparar, a subordinação torna-se um elemento descaracterizado por muitos na relação laboral em análise.

Por ser um assunto de difícil consenso atualmente, principalmente em relação ao enquadramento jurídico do trabalhador inserido na *gig economy*, diversas decisões com resultados diferentes foram encontradas. Desta forma, se pode observar que as decisões que reconheciam o vínculo de emprego acabavam considerando um conceito mais amplo de subordinação e as decisões que não reconheceram o vínculo empregatício visualizaram a subordinação na sua forma típica. Assim, deve o conceito de subordinação ser ampliado para uma melhor análise acerca da relação estabelecida entre o indivíduo que presta seu serviço para plataforma digital e a empresa.

Desta forma, a proteção ao labor desses trabalhadores é algo essencial para salvaguardar seus direitos, sendo necessário repensar os conceitos tradicionais trabalhistas para que os trabalhadores, parte vulnerável no Direito do Trabalho, estejam, de fato, sob a tutela da lei. Para que isso ocorra, deve-se pensar em formas de proteção dos trabalhadores digitais.

Portanto, através dos estudos realizados, foi possível concluir que o limbo jurídico em que se encontram os trabalhadores digitais é amplamente prejudicial para estes, uma vez que estão sujeitos a uma situação de precarização das

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através deste trabalho, buscou-se realizar a análise dos efeitos da uberização nas relações laborais, bem como a forma que o Direito do Trabalho está lidando com esses novos tipos de trabalhadores, que se expandiram devido ao desenvolvimento tecnológico no contexto da *gig economy*.

Assim, como visto no primeiro capítulo, o contexto atual é de transformações no âmbito tecnológico, o que afeta diversas áreas da vida dos indivíduos. As tecnologias, que surgem para facilitar o cotidiano e trazer melhorias, acabam influenciando em como as pessoas se relacionam, como vivem e também em como trabalham.

Em meio ao cenário que foi chamado por muitos de quarta revolução industrial, tivemos o desenvolvimento de novos conceitos econômicos fundados na difusão da ideia de consumo colaborativo e utilização de bens ociosos. Unindo tais ideias com a tecnologia, surgiram as plataformas digitais baseadas na economia de compartilhamento, que, apesar de utilizarem como premissa a colaboração, por vezes mascaram um mercado dominado por grandes empresas que tem maior preocupação em ampliar seus lucros do que em compartilhar bens ociosos.

Quando se analisa a prestação de serviço entre o trabalhador e a plataforma digital, nota-se uma dificuldade de definir se se trata de trabalho autônomo ou trabalho subordinado. Ao fazer um estudo dos elementos que caracterizam uma relação de emprego, percebe-se que o requisito da subordinação é o que gera mais controvérsia. O conceito típico de subordinação não se enquadra nas relações laborais estabelecidas entre o indivíduo e a plataforma digital, uma vez que o poder de comando se torna mais nebuloso nas relações inseridas no contexto do *crowdwork* e do trabalho *on demand*.

Dessa forma, percebe-se que as relações de trabalho até então conhecidas estão, aos poucos, sendo desconstruídas, cabendo ao Direito do Trabalho a tentativa de solucionar tal impasse, conforme seus princípios basilares e uma de suas principais funções: a proteção do trabalhador.

condições de trabalho. Assim, percebe-se que a modificação das condições atuais em que se encontram os trabalhadores digitais é um caminho que traz o desafio de garantir a existência de uma norma laboral protetiva.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização traz ao debate a relação entre precarização do trabalho e tecnologia. [24 abr. 2017]. São Leopoldo: *Revista do Instituto Humanitas Unisinos - IHU*, nº 503, Ano XVII. Entrevista concedida a Ricardo Machado. Disponível em: <<http://www.ihuonline.unisinos.br/media/pdf/IHUOnlineEdicao503.pdf>>. Acesso em: 20 set. 2019.

ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. *Direito do Trabalho – I*. São Paulo: Ltr, 2014.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed., atual. por Jessé Claudio Franco de Alencar. São Paulo : LTr, 2017.

BOTSMAN, R.; ROGERS, R. *O que é meu é seu: como o consumo colaborativo pode mudar o nosso mundo*. Porto Alegre: Booksman, 2011.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm Acesso em: 01 nov. 2019.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Conflito de competência nº 164.544 - MG. Relator Ministro Moura Ribeiro. 28 de agosto de 2019. Disponível em: <https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencial=1857953&num_registro=201900799520&data=20190904&formato=PDF> Acesso: em 12 nov. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 9ª Turma. Recurso Ordinário. Processo nº 001135934.2016.5.03.0112. Uber do Brasil Tecnologia Ltda. x Rodrigo Leonardo Silva Ferreira. Relatora Maria Stela Álvares da Silva Campos. 23 de maio de 2017. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/arquivos/2017/5/art20170526-06.pdf> >. Acesso em: 12 nov. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 7ª Turma. Recurso Ordinário. Processo nº0021248-06.2017.5.04.0029. Uber do Brasil Tecnologia Ltda. x Lauro Peres Nunes Junior. Relator Emílio Papaleo Zin. 27 de junho de 2019. Disponível em:<<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/ZAQq5M1Nyhwbfnf3cp1XizA?&tp=aplicativo&te=%22n%C3%A3o+atua+no+ramo+de+transporte%22>>. Acesso em: 12 nov. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. 15ª Turma. Recurso Ordinário. Processo nº 1000123-89.2017.5.02.0038. Márcio Vieira Jacob x Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relatora Beatriz de Lima Pereira. 23 de janeiro de 2019. Disponível em: <<file:///C:/Users/andrelen/Downloads/decis%C3%A3o%20uber%20%20-%20TRT2%20-%20processo%201000123-89.2017.02.0038.pdf> >. Acesso em: 12 nov. 2019.

CARELLI, Rodrigo. *A lei da Califórnia é um trem bala na contramão da reforma trabalhista brasileira: muito mais do que considerar empregados os trabalhadores de aplicativos*. Disponível em: <<https://rodrigocarelli.org/2019/10/01/a-lei-californiana-e-um-trem-bala-na-contramao-da-reforma-trabalhista-brasileira-muito-mais-do-que-considerar-empregados-os-trabalhadores-de-aplicativos-artigo/>> Acesso em: 18 nov. 2019.

CHRISTENSEN, Clayton M; BOWLER, Joseph. Disruptive Technologies: Catching the wave. *Harvard Business Review*. v. 73, n. 1, p. 43-53, 1995.

CROWDSOURCING. <https://crowdsourcing.typepad.com/cs/2006/06/crowdsourcing_a.html> Acesso em: 05 set. 2019.

CROWDTASK. Disponível em: <<https://crowdtask.me/>> Acesso em: 15 set. 2019.

DA SILVA, Homero Batista Mateus da. *Curso de direito do Trabalho Aplicado: vol. 1 – parte geral*. 3. Ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.

DE STEFANO, Valerio. The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. *International Labour Office (ILO), Conditions of Work and Employment Series*, n. 71, Geneva, 2016. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2682602>. Acesso em: 05 set. 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

EDITORA ELEFANTE. *Estudo mostra como os aplicativos precarizam o trabalho*. Disponível em: <<https://www.editoraelefante.com.br/estudo-mostra-como-os-aplicativos-de-transporte-precizam-o-trabalho/>>. Acesso em 12 nov. 2019.

ESPANHA. *Estatuto del trabajo autónomo*. Disponível em: <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409>>. Acesso em: 19 nov. 2019.

EXAME. “Uber deve pagar férias e FGTS a motoristas” diz justiça de SP Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/negocios/uber-deve-pagar-ferias-e-fgts-a-motoristas-diz-justica-de-sp/>>. Acesso em: 25 set. 2019.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; Pasqualetto, Olívia de Quintana Figueiredo. *(Re)descobrimo o Direito do Trabalho: Gig Economy, Uberização do trabalho e outras reflexões*. https://www.anamatra.org.br/images/DOCUMENTOS/2019/O_TRABALHO_NA_GIG_ECONOMY_-_Jota_2019.pdf. Acesso em: 05 set. 2019.

FOLHA DE SÃO PAULO. *Quase 40 milhões de trabalhadores estão na informalidade, diz IBGE*. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/09/quase-40-milhoes-de-trabalhadores-estao-na-informalidade-diz-ibge.shtml>>. Acesso em: 12 nov. 2019.

FOLHA DE SÃO PAULO. *Governo autoriza motorista de aplicativo a aderir ao MEI*. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/08/governo-autoriza-motorista-de-aplicativo-a-aderir-ao-mei.shtml>> Acesso em: 12 nov. 2019.

FRAZÃO, Ana. A decisão do Reino Unido sobre os Motoristas da Uber: o que temos a aprender? In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; JÚNIOR, José Eduardo de Resende Chaves. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 11 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

GOMES Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de direito do trabalho*. 19 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

GOMES, Orlando. O destino do direito do trabalho. *Revista da Faculdade de Direito da UFPR*, Curitiba, v. 5, 1957.

HUBERMAN, Leo. *A história da riqueza do homem*. 16 ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1981.

INFOEX. *Economia compartilhada gera renda para milhões de famílias. Conheça o raio x dos entregadores*. Disponível em: <<https://infoex.com.br/editorias/transportes/economia-compartilhada-gera-renda-para-milhoes-de-familias-conheca-o-raio-x-dos-entregadores/>> Acesso em: 15 set. 2019.

KLEINER PERKINS *Internet Trends Report 2018*. Disponível em: <<https://www.kleinerperkins.com/perspectives/internet-trends-report-2018/>> Acesso em: 12 set. 2019.

KREBS, Leandro. *Fundo Social do Trabalhador autônomo: proteção e regulamentação de direitos fundamentais*. Tese de doutorado. USP. 2014.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 11 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LOVE HOME SWAP. *Global sharing economy*. Disponível em: <<https://www.lovehomeswap.com/globalsharingeconomy/index.html>> Acesso em: 15 set. 2019.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Relação de emprego e direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2007.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 9 ed. São Paulo, Saraiva, 2018.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 28. Ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MODA, Felipe Bruner. *O trabalho dos motoristas da Uber: uma descrição densa e algumas análises*. Disponível em: <<http://www.niepmarx.blog.br/MM2019/Trabalhos%20aprovados/MC56/MC561.pdf>> Acesso em: 12 out. 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho : relações individuais e coletivas do trabalho*. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 39 ed. São Paulo: LTr, 2014.

JORGE NETO, Francisco Ferreira. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Manual de direito do trabalho*. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2017.

OLIVEIRA, Cinthia Machado de; DORNELES, Leandro Amaral Dorneles de. *Direito do trabalho*. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. *A (re)significação do critério da dependência econômica: Uma compreensão interdisciplinar do assalariamento em crítica à dogmática trabalhista*. Tese de pós-graduação. UFPR. 2011.

OXERA. *A fair share the economics of the sharing economy*. Disponível em: <<https://www.oxera.com/agenda/a-fair-share-the-economics-of-the-sharing-economy/>>. Acesso em: 20 mar. 2019.

REIS, João Carlos Simões dos. *O conflito coletivo de trabalho*. 1. ed. Coimbra: Gestlegal, 2017.

RENT A LOCAL FRIEND. Disponível em: <<https://www.rentalocalfriend.com/en>> Acesso em: 15 set. 2019.

RODRIGUES, Carlos Alexandre. A uberização das relações de trabalho. *Revista dos Tribunais*. vol. 996, p. 311 – 341, 2018.

ROMITA, Arion Sayão. *Conceito objetivo de subordinação*. Arquivos do Ministério da Justiça. Ano 1. N. 1. Ministério da Justiça: 1943.

CARTA CAPITAL. *É possível resistir à "uberização"?* Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/sociedade/e-possivel-resistir-a-uberizacao>>. Acesso em: 19 nov. 2019.

SLEE, Tom. *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. São Paulo: Editora Elefante, 2019.

SCHOR, Juliet. Debatendo a Economia do compartilhamento. In: ZANATTA, Rafael A. F.; PAULA, Pedro C. B. de; KIRA, Beatriz. *Economias do compartilhamento e o direito*. Curitiba: Juruá, 2017.

SCHWAB, Klaus. *The fourth industrial revolution*. New York: Currency, 2016.

SIGNES, Ádrian Todolí. *El impacto de la “uber economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo*. IUSLabor 3/2015. Disponível em: < https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2705538> Acesso em:

SILVA, Otávio Pinto e. *Subordinação, Autonomia e Parassubordinação nas Relações de Trabalho*. São Paulo: LTr, 2004.

TECMUNDO. *3,8 milhões de brasileiros têm nos apps a sua principal fonte de renda*. Disponível em: <<https://www.tecmundo.com.br/mercado/140858-3-8-milhoes-brasileiros-tem-apps-principal-fonte-renda.htm>> Acesso em 15 set. 2019.

TOZI, Fábio. *As novas tecnologias da informação como suporte à ação territorial das empresas de transporte por aplicativo no Brasil*. Apresentado no XV Colóquio Internacional de Geocrítica *Las ciencias sociales y la edificación de una sociedade post-capitalista*. Barcelona, 2018. p. 11 Disponível em < <http://www.ub.edu/geocrit/XV-Coloquio/FabioTozi.pdf>> Acesso em 12 nov. 2019.

UOL. *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-xeque-futuro-do-emprego-formal.shtml>> Acesso em 15 set. 2019.

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

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de emprego: Estrutura Legal e Supostos*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2005.

WIRED. Disponível em: <<https://www.wired.com/2006/06/crowds/>> Acesso em 05 set. 2019.

WORLD ECONOMIC FORUM. *The future of Jobs. Employment, skills ans workforce strategy for fourth industrial revoluton*. Global Challenge Insight Report, 2016. Disponível em: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf Acesso em 01 nov. 2019.

ZANATTA, Rafael A. F. Economias do compartilhamento: superando um problema conceitual. In: ZANATTA, Rafael A. F.; PAULA, Pedro C. B. de; KIRA, Beatriz. *Economias do compartilhamento e o direito*. Curitiba: Juruá, 2017.