



FUNDAÇÃO ESCOLA SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO

FACULDADE DE DIREITO

GREGÓRIO ROMANOVSKI DE OLIVEIRA

**AS NOVAS TECNOLOGIAS E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE
TRABALHO: análise jurídica sobre a natureza da relação dos motoristas
de aplicativos e as plataformas digitais**

Porto Alegre

2021

GREGÓRIO ROMANOVSKI DE OLIVEIRA

**AS NOVAS TECNOLOGIAS E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE
TRABALHO: análise jurídica sobre a natureza da relação dos motoristas
de aplicativos e as plataformas digitais**

Trabalho de conclusão de curso
apresentado como requisito para
obtenção de título de bacharel em
Direito, na Faculdade de Direito da
Fundação Escola Superior do Ministério
Público do Rio Grande do Sul.

Orientadora: Profa. Me. Roberta Ludwig
Ribeiro

Porto Alegre

2021

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Paulo Pinto de Carvalho e setor de Tecnologia da Informação, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Romanovski de Oliveira, Gregório

As novas tecnologias e a precarização das relações de trabalho: análise jurídica sobre a natureza da relação dos motoristas de aplicativos e as plataformas digitais / Gregório Romanovski de Oliveira. -- Porto Alegre 2021.

72 f.

Orientadora: Roberta Ludwig Ribeiro.

Trabalho de conclusão de curso (Graduação) -- Faculdade de Direito da Fundação Escola Superior do Ministério Público, Curso de Direito - Bacharelado, Porto Alegre, BR- RS, 2021.

1. Revoluções Industriais; Plataformas Digitais; Subordinação; Autonomia; Direito do Trabalho.. I. Ludwig Ribeiro, Roberta, orient. II. Título.

GREGÓRIO ROMANOVSKI DE OLIVEIRA

**AS NOVAS TECNOLOGIAS E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE
TRABALHO: análise jurídica sobre a natureza da relação dos motoristas
de aplicativos e as plataformas digitais**

Trabalho de conclusão de curso
apresentado como requisito para
obtenção de título de bacharel em
Direito, na Faculdade de Direito da
Fundação Escola Superior do Ministério
Público do Rio Grande do Sul.

O trabalho foi aprovado _____ pelos membros da banca examinadora,
obtendo nota _____.

Examinado em ____ de dezembro de 2021.

Banca Examinadora

Orientadora: Profa. Me. Roberta Ludwig Ribeiro

Prof. Me. José Antônio Reich

(Nome do 2º avaliador)

AGRADECIMENTOS

Agradeço, em primeiro lugar, minha mãe, Ana Romanovski, que fora incansável e indispensável em minha trajetória; pelo apoio, a seu modo, em todos os desafios ao longo de minha jornada; e por ser o meu maior exemplo de amor e perseverança. Sem ela, nada disso seria possível.

Agradeço, também à Fundação Escola Superior do Ministério Público, que oportunizou meu ingresso na graduação em Direito, bem como a todos os docentes integrantes da FMP, que brilhantemente cumpriram com o ofício de ensinar e, especialmente, aos professores Conrado Paulino da Rosa e José Antônio Reich, pelo permanente incentivo na busca de conhecimento e que serviram de inspiração para meu desenvolvimento acadêmico.

A minha orientadora, Roberta Ludwig Ribeiro, pelas contribuições sempre percucientes em todas as etapas deste trabalho.

À juíza Valdete Souto Severo, pela colaboração na escolha da temática de minha monografia e pelo exemplo cívico no desempenho da magistratura.

A minha tia Carmen e ao meu tio Paulo, pela gentileza e incentivo em todas as fases de minha carreira, pessoal e profissional.

A minha namorada, Keisy Lopes, que invariavelmente me acompanhou ao longo da construção deste trabalho, emanando paciência, sabedoria e resiliência.

Aos meus amigos e amigas, por acolherem minhas fraquezas, por celebrarem minhas conquistas e tornarem mais leve essa trajetória.

Finalmente, a todos os locais em que laborei, em especial ao Laboratório Bios Lab e ao Sinpro/RS, que, por conseguinte, possibilitaram meu amadurecimento como cidadão e viabilizaram condições financeiras para arcar com os custos da graduação.

RESUMO

Os avanços tecnológicos das últimas décadas promoveram modificações profundas no mercado de trabalho, de modo em que novas formas de prestação de serviços puderam ser viabilizadas. Por isso, este estudo analisa os impactos advindos das Revoluções Industriais, especialmente a Quarta Revolução Industrial, também chamada Indústria 4.0, que promoveu importantes transformações no processo de produção capitalista. A partir disto, advêm novos contornos nas relações de trabalho, permitindo a criação de diferentes maneiras de labor. Nesta senda, o trabalho por intermédio de aplicativos em plataformas digitais tornou-se uma tendência global e, nessa nova modalidade, o setor de transportes fora um dos principais nichos de mercado a ser atingido pelas novas tecnologias. Neste horizonte, sendo a Uber uma das principais empresas deste ramo, investiga-se a natureza da relação entre os motoristas de aplicativo e a referida plataforma digital. Destarte, a monografia aborda os conceitos elementares do Direito do Trabalho em âmbito nacional, bem como sua insuficiência em resguardar garantias justralhistas aos novos arquétipos das relações laborais na contemporaneidade. Expõe, ainda, sobre como ocorre o funcionamento do trabalho havido por intermédio das plataformas digitais da aludida empresa paradigma. Após, são analisadas decisões judiciais no Brasil e no direito estrangeiro, a fim de se examinar qual o tratamento jurídico que se tem dado, no direito comparado, a este grupo de trabalhadores. Ainda, apresenta uma nova figura de obreiro, qual seja o “trabalhador autônomo economicamente dependente”, estruturada pela doutrina espanhola, com base no conceito de parassubordinação, idealizado pela doutrina italiana. Outrossim, aventa-se a possibilidade da criação de uma nova figura de trabalhador na Consolidação das Leis do Trabalho, capaz de tutelar direitos mínimos aos obreiros que laboram, de maneira híbrida, por intermédio das plataformas tecnológicas, visto que possuem características de empregados e autônomos. Portanto, levanta-se a hipótese de enquadrar os motoristas de aplicativos em uma “terceira via”, considerando que não se encaixam nas figuras jurídicas atuais do ordenamento jurídico celetista.

Palavras-chave: revoluções industriais; plataformas digitais; subordinação; autonomia; Direito do Trabalho.

ABSTRACT

In recent decades, technology breakthroughs have promoted profound changes in the labor market, making new forms of service provision possible. Thus, this study analyzes the impacts of the Industrial Revolution, specifically in its fourth stage, also called Industry 4.0, which promoted important transformations in the capitalist production process. Consequently, new contours in labor relations arose, creating new forms of work. In this sense, applications on digital platforms have become a global trend. Within this modality, the transportation sector has been one of the preeminent niche markets reached by new technologies. As Uber is one of the leading companies in this industry, we investigate the nature of the relationship between the digital platform and its app drivers. The research discusses the basic concepts of Labor Law at the national level, as well as their insufficiency for guaranteeing workers' rights in the context of contemporary labor relations and their new archetypes. Moreover, it explains how working through this paradigmatic company's digital platform happens in practice. After that, it analyzes judicial decisions in Brazilian and foreign courts, examining the legal treatment given in comparative law to this group of workers. Finally, this study presents a new legal figure, the "economically dependent autonomous worker," which was structured by Spanish doctrine based on the concept of para-subordination, idealized by Italian doctrine. Hence, it suggests the possibility of creating a new institute in Brazilian Labor Law, which would be able to protect the minimum rights of workers in hybrid regimes through technological platforms, cumulating characteristics of both employees and freelancers. In this sense, the research evaluates the hypothesis of creating a "third approach" in which to include app drivers, considering they do not fit in the current legal figures of the labor law system.

Keywords: industrial revolutions; digital platforms; subordination; autonomy; Labor Law.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 O DIREITO DO TRABALHO, AS REVOLUÇÕES INDUSTRIAIS E OS REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO	12
2.1 O SURGIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO E A CRIAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS	12
2.2 AS REVOLUÇÕES INDUSTRIAIS E AS NOVAS TECNOLOGIAS.....	14
2.2.1 A Era Tecnológica e a Economia do Compartilhamento	20
2.3 REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO E O TRABALHO PARASSUBORDINADO	25
2.3.1 Diferenças da Relação de Trabalho e da Relação de Emprego	26
2.3.2 Conceitos	27
2.3.2.1 Trabalho por pessoa física	27
2.3.2.2 Pessoaalidade	27
2.3.2.3 Não Eventualidade	28
2.3.2.4 Onerosidade	28
2.3.2.5 Subordinação	29
2.3.2.6 O trabalhador autônomo.....	31
2.3.3 A Parassubordinação	33
3 AS PLATAFORMAS DIGITAIS, AS DECISÕES JUDICIAIS E O TRABALHO AUTÔNOMO NA ESPANHA	37
3.1 O TRABALHO DOS MOTORISTAS DE APLICATIVO DE TRANSPORTE DA EMPRESA UBER	37
3.1.1 A natureza jurídica da Uber e a precarização do labor por intermédio do aplicativo	40
3.2 ANÁLISES JURISPRUDENCIAIS E LEGAIS A RESPEITO DA PROTEÇÃO DOS MOTORISTAS DE APLICATIVOS	48
3.2.1 Análises de decisões judiciais em território estrangeiro e nacional	48
3.2.1.1 Reino Unido.....	48
3.2.1.2 França	50
3.2.1.3 Brasil	52
3.2.2 O Estatuto do Trabalho Autônomo espanhol e sua possível resposta à desproteção dos motoristas de aplicativos no Brasil	57
3.3 DESAFIOS À AMPLIAÇÃO DA PROTEÇÃO JURÍDICA EM FACE DAS NOVAS FORMAS DE TRABALHO	61
4 CONCLUSÃO	65
REFERÊNCIAS	68

1 INTRODUÇÃO

No mundo contemporâneo (pós-moderno), as relações sociais são marcadas pela complexidade, pluralismo e inconstância de modelos fixos uniformes. Não se caracteriza por uma totalidade homogênea, em razão da multiplicidade e variedade de fatores (de diversas matizes) que culminam nas mutações inexoráveis que a sociedade vem percebendo com o passar dos tempos.

As morfologias sociais atinentes ao trabalho humano, estão intrinsecamente imbricadas com o emprego das novas tecnologias no processo de produção capitalista que, por conseguinte, ensejou o rearranjo da natureza e organização das relações de trabalho. Essas transformações se acentuam, especialmente, com o advento da chamada Indústria 4.0, que é marcada pela utilização da automação e da inteligência artificial.

Neste panorama, são desenvolvidos novos modelos empresariais de negócios, que se convertem em alterações significativas nas formas de contratação e gestão da força de trabalho. As novas atividades do capital são concebidas sob a batuta da chamada Economia do Compartilhamento, também conhecida como Economia Colaborativa ou Economia Sob Demanda.

A cultura do compartilhamento objetivou, inicialmente, impulsionar a cooperação humana direta entre indivíduos, gerando sentimentos e práticas de reciprocidade, associadas à defesa de sustentabilidade ambiental e social. Todavia, ao longo do tempo, com o advento da revolução informacional e a disseminação da cultura do compartilhamento, houve a criação de diversos modelos de negócios lastreados pelo uso das tecnologias de informação e comunicação, que redesenharam o processo de evolução do sistema capitalista de produção, por isso, a ideia inicial deu lugar à formação de empresas corporativas tecnológicas que se apresentam como plataformas ou aplicativos, e que utilizam exponencialmente algoritmos, inteligência artificial e demais ferramentas digitais visando o acúmulo de capital.

Impende anotar que, dentre as inúmeras plataformas de negócios que emergiram a partir da Quarta Revolução Industrial, o presente trabalho tem como

escopo analisar a natureza da relação entre os trabalhadores que laboram por meio de aplicativos de transportes individual de passageiros e a plataforma tecnológica Uber. Entretanto, cumpre consignar que a referida plataforma é apenas um dos exemplos de empresas que possuem o objetivo de conectar usuários a motoristas particulares, contudo, existem plataformas similares, como 99POP, WillGo, Cabify etc.

Considerando o crescimento exponencial da empresa Uber, que atualmente está presente em 71 países e, apenas no Brasil, possui 1 milhão de motoristas/entregadores, o presente trabalho versa sobre a (im)possibilidade de reconhecer o vínculo de emprego dos motoristas que laboram por meio dos aplicativos de transporte da referenciada plataforma.

O cenário global no mundo do trabalho já apresentava elevados índices de desemprego, contudo, com a eclosão da pandemia da Covid-19, os números de desempregados se intensificaram. De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), referente ao terceiro trimestre de 2021, o Brasil atingiu o contingente de 13,5 milhões de desempregados, e, nesse mesmo pavimento, a informalidade atingiu o número aproximado de 36 milhões de pessoas.

Neste contexto de recessão econômica, amplia-se, de maneira invariável, a busca de realocação no mercado produtivo por parte destes obreiros em situação de vulnerabilidade. Com o intuito de garantir a própria subsistência, este grupo de trabalhadores adentram em relações laborais que são marcadas pela informalidade e flexibilidade, o que acarreta, portanto, na precarização e na ausência de proteção trabalhista às relações erigidas com base na economia do compartilhamento.

O labor por meio de aplicativos de transportes vem atraindo milhares de trabalhadores, que vislumbram nas plataformas digitais o meio disponível para garantir sua sobrevivência. Ademais, há uma falsa sensação de se tornarem “empreendedores”, ou seja, proprietários de si mesmos, em razão da flexibilidade da jornada de trabalho. Assim, verifica-se a ampliação exponencial da informalidade no mundo digital.

Não obstante, estas relações são estabelecidas sem qualquer limite de jornada, garantia mínima de renda, proteção à saúde ou segurança. A expansão do trabalho por meio de plataformas vem vilipendiando as proteções sociais e justralhistas, de modo a não garantir direitos existenciais mínimos. Nesse sentido, outros elementos-chave à precarização do trabalho residem na transferência dos riscos da atividade aos motoristas e na isenção de responsabilidade por parte da plataforma, em havendo qualquer infortúnio advindo da prestação deste serviço.

Neste horizonte, patente a necessidade de regulamentação da supramencionada atividade, pois irrazoável a realidade de desproteção social e trabalhista que os obreiros que laboram por meio de aplicativos de transporte de passageiros têm se sujeitado. Vê-se, desse modo, uma imposição premente de redesenhar-se os conceitos de empregado e autônomo, haja vista as novas fotografias sociais.

Para tanto, serão avaliados julgados dos tribunais estrangeiros e nacionais a respeito da natureza da relação entre os motoristas de aplicativos e as plataformas tecnológicas, o conceito de subordinação jurídica nos termos do art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), bem como conjecturar uma nova figura jurídica de trabalhador autônomo, mas economicamente dependente.

Criado pela doutrina espanhola, o conceito de trabalhador autônomo economicamente dependente é uma possível resposta que os poderes Legislativo e Judiciário podem sinalizar, com o objetivo de garantir proteções mínimas aos trabalhadores juridicamente autônomos, mas que possuem clara dependência econômica, afinal, laboram entre a fronteira da subordinação e da autonomia.

Assim, dividiu-se o presente trabalho em dois capítulos, na ordem e na forma a seguir exposta.

O primeiro capítulo abordará um breve histórico do Direito Trabalho e a criação das leis trabalhistas, as Revoluções Industriais e a impulsão das novas tecnologias, bem como tratará dos aspectos atinentes aos requisitos da relação de emprego e a parassubordinação.

Finalmente, no segundo capítulo, será apresentada a empresa Uber e suas funcionalidades, bem como sua natureza jurídica; as decisões judiciais estrangeiras e brasileiras, a figura jurídica espanhola do trabalhador parassubordinado e como o estudo do Direito Comparado pode auxiliar no direcionamento da edição das normas brasileiras, a fim de proteger os(as) trabalhadores(as) sob demanda.

A técnica adotada é a de pesquisa à doutrina, à legislação e à jurisprudência, e os métodos de pesquisa utilizados são o indutivo e o dedutivo.

2 O DIREITO DO TRABALHO, AS REVOLUÇÕES INDUSTRIAIS E OS REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

O Direito, compreendido como fenômeno social, desde a sua concepção é constituído por uma série de institutos, princípios e normas jurídicas, que é resultado das questões particulares que são trazidas pelo cotidiano de um determinado momento histórico específico. Bem por isso, a “[c]iência do Direito é sempre ciência de um Direito positivo, isto é, positivado no espaço e no tempo, como experiência efetiva, passada ou atual”¹, na percepção de Miguel Reale.

Neste capítulo inicial, será examinado o surgimento do Direito do Trabalho, que é um ramo jurídico especializado, o processo edificante das leis trabalhistas, um breve histórico das Revoluções Industriais e como elas culminaram no que hoje se denomina de Economia Colaborativa.

Por fim, serão averiguados os requisitos da relação de emprego, abordando as diferenças da relação de trabalho *versus* relação de emprego, a conceituação dos respectivos requisitos e o trabalho parassubordinado.

2.1 O SURGIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO E A CRIAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS

Dúvida inexistente de que a sociedade, desde o princípio, é lastreada sob a ótica das trocas nas relações sociais e de trabalho, nessa senda, Karl Marx refere que “[o] trabalho é a vida, e se a vida não se permutar todos os dias por alimentos, sofre e, em seguida, perece. Para que a vida do homem seja uma mercadoria é preciso, portanto, admitir a escravidão”².

As necessidades materiais e até mesmo aquelas imateriais estão intrinsecamente associadas à ideia de trabalho humano, quando está-se a falar daquele que despende força física e intelectual, em favor de um terceiro.³

Desse modo, como conclusão lógica e inarredável, avulta afirmar que a necessidade de organização do trabalho humano sempre esteve presente, no

¹ REALE, Miguel. **Lições Preliminares de Direito**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2002. Plataforma Minha Biblioteca, p. 17.

² MARX, Karl. **Manuscritos econômicos-filosóficos**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 200. p. 36.

³ GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva**. 2. ed. – Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 9.

intuito de aprimorar o desempenho da atividade laboral realizada em favor de outrem ou em razão da própria subsistência.

Nesse mesmo pavimento, tem-se a percepção que o Direito do Trabalho é produto do capitalismo, de modo tal a amenizar as desigualdades econômico-sociais inerentes à relação de trabalho no âmbito da sociedade civil. Esse ramo jurídico especializado possui como categoria central a relação empregatícia, ou seja, a atividade laborativa dotada de subordinação.

Atinente ao período histórico em que há, de maneira patente, o surgimento do Direito do Trabalho, assevera Mauricio Godinho Delgado:

O elemento nuclear da relação empregatícia (trabalho subordinado) somente surgiria, entretanto, séculos após a crescente destruição das relações servis. De fato, apenas já no período da *Revolução Industrial* é que esse trabalhador seria reconectado, de modo permanente, ao sistema produtivo, por intermédio de uma relação de produção inovadora, hábil a combinar liberdade (ou melhor, separação em face dos meios de produção e seu titular) e subordinação. Trabalhador 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 – eis a nova equação jurídica do sistema produtivo dos últimos dois séculos⁴.

Percebe-se, assim, que somente a partir do século XVIII e, principalmente, durante o século XIX é que a relação de emprego inicia um processo de nova roupagem, isto é, refutando um estado de sujeição pessoal do obreiro, passando para o enfoque no modo de realização da prestação de serviço acordada.

Essas transformações decorrem das Revoluções Industriais, com o advento de uma nova sociedade industrial contemporânea, onde se observa a vinculação do trabalhador a um modelo predisposto do sistema produtivo.

Os fatores econômicos, sociais e políticos são preponderantes para erigir uma nova relação de emprego. O Direito do Trabalho, portanto, emerge desta combinação de múltiplos fatores.

Destarte, no que tange ao contexto histórico de emergência do Direito do Trabalho “é cientificamente desnecessária a busca de manifestações

⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada / Mauricio Godinho Delgado**. – 19. ed. – São Paulo: LTr, 2020. p. 101.

justabralhistas em sociedades anteriores à sociedade industrial contemporânea”⁵, como aduz Mauricio Godinho Delgado.

Assim, passa-se a examinar o histórico das quatro revoluções industriais, que promoveram profundas modificações no processo de produção capitalista.

2.2 AS REVOLUÇÕES INDUSTRIAIS E AS NOVAS TECNOLOGIAS

A vida humana possui diversos elementos, dentre eles, o trabalho, a tecnologia e o tempo, que representam uma relação interligada e, concomitantemente, interdependente. Ao longo da história da relação de emprego, estes aspectos passaram por inúmeras transformações, todavia, a similitude que os caracteriza reside no fato de que a ciência das novas tecnologias e os conflitos sociais advindos das lutas de classes sempre estiveram presentes.

Considerando a referida perspectiva, se faz mister destacar que, com o advento das revoluções burguesas do século XVIII, emergiu o sentimento de solidariedade, empatia e a busca incessante por justiça social às relações de labor, que eram marcadas por jornadas de trabalho que variavam de 12 a 18 horas por dia, baixíssimas remunerações, sucessivos acidentes ligados à atividade laborativa, que reduziam a expectativa de vida do trabalhador e, sobretudo, a invariável presença de crianças e adolescentes inseridos no processo produtivo industrial. Por isso, patente a necessidade de regulação entre as relações de patrões e os obreiros, que é objeto central do Direito do Trabalho.⁶

Assim sendo, serão analisadas, brevemente, as quatro Revoluções Industriais, bem como os resultados decorrentes da introdução das tecnologias digitais ao sistema de produção capitalista, de modo a perceber-se uma

⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada / Mauricio Godinho Delgado**. – 19. ed. – São Paulo: LTr, 2020. p. 102.

⁶ OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de Transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: em estudo do trabalho subordinado sob aplicativos** – Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/livros/empresas-de-transporte-plataformas-digitais-e-a-relacao-de-emprego-um-estudo-do-trabalho-subordinado-sob-aplicativos/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 30 mai. 2021, p. 6.

cooperação global e flexível com intuito de reduzir ao máximo os custos atinentes à produção e, por conseguinte, promover o aumento da mais-valia.

A primeira Revolução Industrial representou um processo contínuo de aperfeiçoamento dos métodos de trabalho e de produção. Ocorrida na segunda metade do século XVIII, fora assentada em dois pilares, a saber: o desenvolvimento das tecnologias de produção e uma nova forma de organização da força de trabalho. O proletariado, neste cenário, torna-se um mero instrumento do mercado capitalista, isto porque “[o] emprego das máquinas no processo produtivo teve o papel de substituir em grande parte o trabalho físico humano. O trabalhador passou a ser, como aponta Marx, verdadeiro elemento acessório da máquina”⁷, nas palavras de Fausto Siqueira Gaia.

Nessa senda, a “utilização das forças motrizes distintas da força muscular do homem e dos animais foi um dos acontecimentos de maior destaque, porque permitiu a evolução do maquinismo”⁸, como leciona Amauri Mascaro Nascimento.

Neste contexto histórico, o desenvolvimento industrial fora concentrado, especialmente, na invenção das máquinas a vapor e na criação da máquina de fiação promovida por cilindros de torção,⁹ assim, está-se a falar de um processo industrial que representou profundas modificações sob o prisma econômico e tecnológico, de modo a estabelecer novas maneiras de organização das relações laborais, propiciando o aumento da produção no sistema industrial.

O emprego das máquinas movidas a energia não humana no processo produtivo serviu como álibi a substituir boa parte da força física de trabalho. Ou seja, o obreiro é equiparado a um mero instrumento que integra o processo produtivo, sendo, na melhor das hipóteses, o detentor dos meios de produção.

⁷ GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva**. 2. ed. – Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 26.

⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 34.

⁹ GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva**. 2. ed. – Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 22.

Esta fotografia caminha em direção à automação, que é elemento fulcral das sociedades industriais e pós-industriais, situadas ao final do século XX.¹⁰

Por sua vez, a segunda Revolução Industrial ocorreu no início do século XIX e manteve-se até o começo da segunda metade do século XX. De igual modo, também foi identificada pelo papel acentuado da ciência na produção, promovendo importantes efeitos atinentes ao trabalho assalariado, especialmente com a inclusão de novas fontes de energia, a fim de conferir maior celeridade ao setor industrial.

Este período é sinalado, fundamentalmente, pela implantação da eletricidade, como força motriz das indústrias, em detrimento da energia produzida a vapor e, ademais, pelo “motor de combustão interna, de produtos químicos com base científica, da fundição eficiente de aço e pelo início das tecnologias de comunicação, com a difusão do telégrafo e a invenção do telefone”¹¹, como acentua Manuel Castells.

Os grandes modelos de organização do trabalho na segunda revolução industrial se restringem, basicamente, aos modelos taylorista e fordista, que vislumbram um sistema produtivo inovador por meio de uma reorganização disciplinar na forma de execução das atividades laborativas, através do aumento acentuado do poder diretivo sobre o obreiro e a estipulação de ritmos de trabalho, culminando em determinada padronização do processo produtivo. Além disso, outro aspecto inerente ao novo modelo de organização de trabalho reside no fato de que “a produção em massa de um bem acarreta redução de seu custo unitário, o que impulsiona o consumo e, conseqüentemente, aumenta o lucro das empresas”¹².

Verifica-se que estas constantes transformações concebem novas organizações sociais e de trabalho, da produção e consumo de bens, que

¹⁰ GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva**. 2. ed. – Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 27.

¹¹ CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 8. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2005. v. 1. Disponível em:

https://perguntasapo.files.wordpress.com/2011/02/castells_1999_parte1_cap1.pdf. Acesso em: 30 mai. 2021, p. 71.

¹² PORTO, Ana Cara Vaz. **O toyotismo e a precarização dos direitos trabalhistas**. Disponível em:

http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_ser_vicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/RDTTrab_n.170.09.PDF. Acesso em: 30 mai. 2021.

resultam na disrupção do paradigma por ora estabelecido. Nessa esteira, Fausto Siqueira Gaia lembra que:

O equilíbrio nas relações contratuais trabalhistas ficou distante de ser uma realidade no plano fático. Diversos fatos sociais contribuíram para alavancar o desequilíbrio na relação entre o capital e o trabalho. As principais razões foram o excedente de mão de obra, estimulado pela migração da área rural para as cidades, e o fato dos meios de produção estarem concentrados como propriedade capitalista. Essas circunstâncias permitiram que os detentores do capital pudessem estabelecer, quase que unilateralmente, as condições de trabalho, além de impor ritmos de trabalho degradantes¹³.

Os referidos modelos concernentes à organização do trabalho, isto é, taylorismo e fordismo, que propunham, por exemplo, maior grau de controle do tempo despendido pelo empregado na produção das fábricas, permanecem em vigor até os tempos contemporâneos, mesmo que com contornos distintos. A plataforma Uber, que é um aplicativo de transporte privado de passageiros, utiliza ferramentas digitais que permitem à plataforma controlar a jornada laboral dos motoristas que dela se utilizam, corroborando tal influência.

Já a terceira etapa de industrialização e modernização da atividade econômica, iniciou-se após a Segunda Guerra Mundial. A terceira Revolução Industrial foi caracterizada pelo advento de novas tecnologias da informação e a evolução da eletrônica, por meio da criação de computadores, celulares, microeletrônica etc.

A partir da década de 1970, há um rompimento de paradigma com o modelo industrial anterior. O lapso temporal mencionado reclamava “uma reestruturação drástica do sistema capitalista em escala global e, sem dúvida, induziu um novo modelo de acumulação em descontinuidade histórica com o capitalismo pós-Segunda Guerra Mundial”¹⁴.

Este novo sistema de organização industrial é denominado toyotismo ou ohnismo, que tem por escopo um sistema de produção pautado pela ideia de processo industrial enxuto, também conhecido como *lean production*, e que

¹³ GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva**. 2. ed. – Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 28.

¹⁴ CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 8. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2005. v. 1.

Disponível em:

https://perguntasapo.files.wordpress.com/2011/02/castells_1999_parte1_cap1.pdf. Acesso em: 30 mai. 2021, p. 97.

possui a finalidade de reduzir os custos despendidos com o sistema produtivo, culminando na drástica redução da força de trabalho humana que outrora era formalmente contratada, percebendo-se, desta maneira, a emergência das práticas de flexibilização e precarização das relações de emprego.

Neste horizonte, há uma desconcentração da atividade produtiva, com fundamento na “ideia de manutenção de um estoque mínimo de produtos, como um dos meios empregados para a redução do desperdício e dos custos envolvidos no armazenamento”¹⁵, por isso, o processo produtivo apenas movia-se quando da solicitação de determinada mercadoria por parte do consumidor.

Ambos os modelos de organização do trabalho humano referidos até aqui, visam o domínio da atividade proletária, entretanto, no toyotismo, há uma idiosincrasia inerente, como leciona Fausto Siqueira Gaia:

O estratagema utilizado para o envolvimento do trabalhador na produção é feito desde o emprego de expressões sutis como ‘colaborador’ e ‘parceiro’ no tratamento entre os gestores e os empregados, até mesmo na utilização de formas de remuneração do trabalho em razão da produtividade, como é exemplo o pagamento de bônus, de prêmio e de participação nos lucros e resultados¹⁶.

É certo e incontroverso, portanto, que o desenvolvimento das novas tecnologias acarretou, num curto espaço de tempo, profundas mudanças no sistema produtivo. Com o advento de ferramentas digitais, como computadores, redes de *internet* e demais tecnologias ligadas à informática, as relações laborais passaram a ser marcadas pelo dinamismo, tornando as atividades produtivas dotadas de variações e efemeridades.

Nesse novo ambiente, com a inclusão das tecnologias digitais no processo capitalista de produção, emerge a quarta Revolução Industrial, também chamada Indústria 4.0. Estabelecida ao final do século XX e presente no século XXI, funda-se na ideia de convergência entre as tecnologias disruptivas digitais, quais sejam a inteligência artificial, a robótica, os algoritmos de Big Data, a

¹⁵ GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva**. 2. ed. – Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 28.

¹⁶ *Ibid.*, p. 44.

“internet das coisas” etc., operando não mais de maneira isolada, mas em sinergia em prol de uma conexão entre o mundo humano e o mundo digital.¹⁷

Esta revolução tecnológica “transformará fundamentalmente a forma como vivemos, trabalhamos e nos relacionamos. Em sua escala, alcance e complexidade, a transformação será diferente de qualquer coisa que o ser humano tenha experimentado antes”¹⁸, como aponta Klaus Schwab.

A Indústria 4.0 inaugura um período em que a cadeia produtiva estará globalmente conectada, por meio de celulares, *tablets*, *smartphones* e demais aparelhos tecnológicos que possibilitem o controle, gerenciamento e submissão da força de trabalho humana ao capital financeiro.¹⁹

Ou seja, há uma mudança de fotografia abrupta em relação às novas formas de trabalho, que tem por consequência a edificação de empresas digitais, que serão geridas por um comando tecnológico-organizacional-informacional. Realizando uma síntese genérica, Yuval Noah Harari explica que, a despeito da nova era tecnológica:

Quando a autoridade passa de humanos para algoritmos, não podemos mais ver o mundo como o campo de ação de indivíduos autônomos esforçando-se por fazer as escolhas certas. Em vez disso, vamos perceber o universo inteiro como um fluxo de dados, considerar organismos pouco mais que algoritmos bioquímicos e acreditar que a vocação cósmica da humanidade é criar um sistema universal de processamento de dados – e depois fundir-se a ele²⁰.

De um lado, esse sistema universal de processamento de dados pretende interligar e conectar diversos povos e culturas do planeta, o que constitui a chamada globalização, onde há uma integração de inúmeras pessoas em variados aspectos, mesmo que em territórios diferentes. A outro giro, essa autoridade que é passada de humanos para algoritmos deve ser analisada de maneira prudente.

¹⁷ NOGUEIRA, Arnaldo Mazzei. *et al.* **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. 1. ed. – São Paulo: Boitempo, 2020. p. 14.

¹⁸ UOL. **Tecnologia – o que é a 4ª revolução industrial?**. Disponível em: <https://vestibular.uol.com.br/resumo-das-disciplinas/atualidades/tecnologia-o-que-e-a-4-revolucao-industrial.htm>. Acesso em: 04 jun. 2021.

¹⁹ NOGUEIRA, Arnaldo Mazzei. *et al.* **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. 1. ed. – São Paulo: Boitempo, 2020. p. 15.

²⁰ HARARI, Yuval Noah. **21 lições para o século 21**. 1. ed. – São Paulo: Companhia da Letras, 2018. p. 83.

Essa transferência representa uma tendência mundial de substituição das atividades laborais humanas e manuais por instrumentos automatizados e robotizados, de modo tal que se adentra na chamada etapa da *ciberindústria*, na qual o controle do sistema produtivo será regulado digitalmente.

Haverá, portanto, a redução e, até mesmo, a inutilização da força de trabalho em detrimento da autonomia das máquinas produtivas. Outrossim, verifica-se a necessidade de reinvenção contínua do labor despendido pelo empregado para se manter pleno exercício de suas atividades, haja vista a dinamização e acentuada aplicabilidade da automação na cadeia de produção. Nesse passo, Fausto Siqueira Gaia esclarece os efeitos da quarta Revolução Industrial:

A revolução tecnológica ao mesmo tempo em que promoveu a liberdade de trabalhar gerou o alijamento do trabalhador do sistema de proteção legislado e negociado. Crescem, assim, fenômenos relacionados à precarização do trabalho, como é o caso da terceirização de serviços, de trabalhadores autônomos trabalhando como pessoas jurídicas e outras formas de trabalho indireto²¹.

É de se sublinhar, ainda, que, em face destas transformações e incertezas advindas da revolução digital, a classe trabalhadora deverá ser submetida e conduzida à constantes processos de requalificação das suas habilidades e, concomitantemente, por parte do Poder Público, haverá a necessidade de enquadramento das novas figuras jurídicas de empregado no sistema protetivo trabalhista, a fim de inibir que garantias mínimas existenciais sejam vilipendiadas.

Nesse contexto, pois, insere-se a Economia do Compartilhamento, que será analisada no tópico subsequente, com o objetivo de elencar as principais características desta nova cultura econômica e os impactos no processo produtivo capitalista.

2.2.1 A Era Tecnológica e a Economia do Compartilhamento

A atividade laborativa humana, na sua evolução histórica, está em constante transformação. Ao longo do crescimento e expansão do capitalismo,

²¹ GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva**. 2. ed. – Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 48.

a reorganização da força de trabalho perpassou por quatro marcos históricos, que se traduzem em revoluções ligadas ao setor industrial.

Cada acontecimento cronológico possui características próprias, como visto anteriormente. Todavia, a diferença central que os distingue está no tipo de energia básica que fora despendida à atividade industrial, bem como na forma adotada de organização e comando do proletariado.²²

Entretanto, há que se destacar que, a partir da terceira Revolução Industrial, nota-se o *modus operandi* de redução a nível mínimo da força de trabalho humana e, nesse mesmo pavimento, a flexibilização e precarização das formas de labor, tais como a terceirização, a contratação da figura dissimulada de trabalhadores autônomos etc. Neste passo, insta frisar que a desregulamentação “significa a ausência total da intervenção do estado nas normas trabalhistas, deixando a cargo dos atores sociais (empregado ou empregador) ou a cargo das entidades sindicais (autonomia coletiva dos particulares) a normatização do direito do trabalho”²³, como adverte Mauro Schiavi. A outro giro, quanto à definição de flexibilização, leciona Joaquim Donizeti Crepaldi:

significa causar transformações nas regras existentes, atenuando a influência do Estado, diminuindo o custo social da mão de obra, mitigando certas regras que não ofendem a dignidade do ser humano, mas velando por *standart minimum* indispensável, mediante patente desigualdade existente entre empregadores e trabalhadores²⁴.

Ao encontro disto, ou seja, a tendência de flexibilização das relações laborais, soma-se o fato do surgimento e uso crescente das novas tecnologias de informação e comunicação, também conhecidas como TIC, que permitiram o recebimento e transmissão de informações, em tempo real e de qualquer lugar, e que viabilizaram uma nova organização social, introduzindo pessoas ao mundo virtual.²⁵

²² GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva**. 2. ed. – Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 53.

²³ SCHIAVI, Mauro. **Proteção Jurídica à Dignidade da Pessoa Humana do Trabalhador**. Disponível em: https://www.lacier.com.br/cursos/artigos/periodicos/protecao_juridica.pdf. Acesso em: 05 dez. 2021.

²⁴ CREPALDI, Joaquim Donizeti. **O princípio de Proteção e a Flexibilização das Normas do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2011. p. 23.

²⁵ SAKO, Emilia Simeão Albino. **Trabalho e Novas Tecnologias: direitos on-line ou direitos de 4ª geração**. São Paulo: LTr, 2014. p. 17 – 18.

O capitalismo tecnológico, então, passa por uma mutação em relação às formas de organização da força de trabalho, especialmente pelo fato de que os negócios são consolidados na prática de transferência dos custos atinentes à produção para terceiros. Importa consignar que, estas transformações foram possíveis em razão da utilização da internet como ponto de contato entre as pessoas e o mercado de consumo digital, que promoveram mudanças significativas em relação aos modelos de negócios contemporâneos.

Nessa toada, o rearranjo dos modelos de comercialização e transação é denominado como Economia do Compartilhamento, também chamada de Economia sob Demanda. A partir disto, o trabalho por aplicativos traduz o entendimento de que o sistema produtivo está em transformação. O principal elemento caracterizador deste modelo produtivo está no fato de que o capitalista não é mais um detentor exclusivo dos meios de produção.

A Economia do Compartilhamento emana com fundamento nas trocas informais, de igual-para-igual, e não de maneira hierárquica. Ocorre quando, por exemplo, se empresta determinada ferramenta a um vizinho para que realize certa manutenção em sua residência ou até mesmo no fato de fornecer uma “carona” a um amigo que possui o mesmo destino. Assim, o cerne da cultura do compartilhamento residia no fato de propiciar maior cuidado ao meio ambiente e aflorar o sentimento de solidariedade, refutando, portanto, sentimentos de consumo compulsivo. Em síntese, buscava trazer à tona o ideal de priorização do acesso em vez da propriedade, aliados ao consumo responsável, colaboração mútua entre pessoas e o reaproveitamento de bens.²⁶

Contudo, o que se mostra atualmente, é uma realidade com uma face sombria, em razão da propagação de um mercado econômico livre de qualquer regulação e o alto grau de flexibilidade das relações sociais, em especial a relação de trabalho. Ocorre que, as novas tecnologias imprimiram maior velocidade e otimização funcional, ou seja, a constituição e execução de determinada atividade pode ser centralizada em uma única pessoa. Neste

²⁶ SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. 1. ed. - São Paulo: Editora Elefante, 2017. p. 34 – 35.

panorama é que as grandes companhias, como a Uber e Airbnb²⁷, destoam das promessas iniciais da economia compartilhada, visto que promovem invariavelmente agendas de desregulação, no âmbito das indústrias de transporte e hotelaria, para fins de acúmulo de fortunas privadas.

Como consequência desses novos modelos de negócios digitais, tendem a se ampliar os números de trabalhadores desempregados, em razão da utilização com maior frequência de todo o arsenal digital possível em detrimento de empregados contratados, de modo a se considerar supérflua e prescindível a força de trabalho humana. Entretanto, está-se a falar que as “novas tecnologias podem desempenhar um papel importante em construir um futuro melhor, mas elas não fornecem um atalho para resolver problemas sociais complexos ou antigas fontes de conflito social”²⁸, ou seja, há que se reconhecer os benefícios advindos da utilização das TIC, no entanto, no que tange ao trabalho digital, se faz mister acentuar que a relação de labor tem sido marcada pelo vilipêndio de direitos justralhistas, alijamento da seguridade social, riscos vertiginosos de acidentes e mortes no trabalho, por estarem à margem da proteção trabalhista, haja vista a ausência de registro de emprego formal, como será analisado em tópico posterior.

A despeito deste contexto factual, assevera Ricardo Antunes que o mesmo pode ser denominado de escravidão digital e, além disso, ressalta:

Assim, se essa tendência destrutiva em relação ao trabalho não for fortemente confrontada, recusada e obstada, sob todas as formas possíveis, teremos, além da ampliação exponencial da informalidade no mundo digital, a expansão dos trabalhos ‘autônomos’, dos ‘empreendedorismos’ etc., configurando-se cada vez mais como uma forma oculta de assalariamento do trabalho, a qual introduz o véu

²⁷ O Airbnb começou em 2008, quando dois designers que tinham um espaço sobrando hospedaram três viajantes que procuravam um lugar para ficar. Agora, milhões de anfitriões e viajantes optam por criar uma conta gratuita no Airbnb para que possam anunciar seu espaço e reservar acomodações únicas, em qualquer lugar do mundo. O Airbnb ajuda a tornar o compartilhamento fácil, agradável e seguro. Verificamos perfis pessoais e anúncios, mantemos um sistema de mensagens inteligente para que anfitriões e hóspedes possam se comunicar com segurança e gerenciamos uma plataforma confiável para recolher e transferir pagamentos. Disponível em: <https://www.airbnb.com.br/help/article/2503/o-que-%C3%A9-o-airbnb-e-como-ele-funciona>. Acesso em: 05 dez. 2021.

²⁸ SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. 1. ed. - São Paulo: Editora Elefante, 2017. p. 45.

ideológico para obliterar um mundo incapaz de oferecer vida digna para a humanidade²⁹.

Como exemplo fidedigno deste novo modelo de produção, está o labor por meio de aplicativos, como é o caso do trabalho através da plataforma Uber, que é uma tendência global em face do contexto atual de desemprego e crise econômica que a maioria dos países têm enfrentado nos últimos anos. Nele, o motorista é quem se encarrega de dispor da aquisição do automóvel e a manutenção de eventuais infortúnios que o veículo venha sofrer, bem como todos os custos necessários para a execução da atividade. Estes fatos evidenciam as mudanças do processo de produção capitalista, no qual o empresário transfere para quem executa as tarefas, grande parte dos riscos do empreendimento.³⁰

Por derradeiro, ressalta-se que a automatização do sistema produtivo é capaz de extinguir milhões de empregos formais que atualmente são existentes, bem por isso, Klaus Schwab adverte que “sem uma ação urgente e específica para organizar a transição e contar com trabalhadores com a formação necessária, os governos terão que lidar com mais desemprego e mais desigualdade”³¹, portanto, cristalina a importância da promoção de políticas públicas capazes de garantir, de maneira justa e igualitária, o acesso à educação, pesquisa e todo e qualquer instrumento de desenvolvimento social, com intuito de assegurar o direito ao trabalho digno para todos os cidadãos.

Nesta perspectiva, é mister consignar que a Carta Federal de 1988, tem como fundamento ontológico a promoção de justiça social. No Título I, “Dos Princípios Fundamentais”, em seu art. 1º, inciso IV, faz referência aos “valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa”, e, nessa toada, elenca como um de seus propósitos inarredáveis “construir uma sociedade justa e solidária” e “erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais”, previstos no art. 3º, incisos I e III.

²⁹ NOGUEIRA, Arnaldo Mazzei. *et al.* **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. 1. ed. – São Paulo: Boitempo, 2020. p. 15-16.

³⁰ GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva**. 2. ed. – Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 59.

³¹ SCHWAB, Klaus. **Quarta revolução industrial acabará com 7 milhões de empregos até 2020**. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/economia/quarta-revolucao-industrial-acabara-com-7-milhoes-de-empregos-ate-2020/>. Acesso em: 05 jun. 2021.

Tal observação é necessária na medida em que se vislumbram discursos e ações que visam ceifar a proteção e dignidade nas formas de labor humano, culminando na violação da “busca do pleno emprego”, ora elencada no art.170, inciso VIII, da *Lex Fundamentallis*.

Dessarte, serão examinadas as diferenças entre a relação de trabalho e a relação de emprego, bem como serão expostos os conceitos caracterizadores para a configuração de uma relação empregatícia.

Ainda, será analisada a definição de trabalhador autônomo e o conceito de parassubordinação.

2.3 REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO E O TRABALHO PARASSUBORDINADO

Precedentemente a adentrar-se ao estudo dos elementos formadores de uma relação empregatícia e a necessária distinção de trabalho e emprego, imperioso definir a figura do empregador, que é o tomador de serviços do(a) obreiro(a).

Os elementos fático-jurídicos caracterizadores do empregador são definidos como “a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado que contrata a uma pessoa física a prestação de seus serviços, efetuados com personalidade, onerosidade, não eventualidade e sob sua subordinação”³², como explica Mauricio Godinho Delgado.

A Consolidação das Leis do Trabalho, doravante CLT, que fora redigida em 1943, define o empregador em seu art. 2º, *in verbis*:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados³³.

³² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada / Mauricio Godinho Delgado**. – 19. ed. – São Paulo: LTr, 2020. p. 501.

³³ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro, RJ, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 27 jun. 2021.

Como se percebe, o enunciado celetista assevera a ocorrência de duas características que advêm da figura do empregador, a saber: de um turno, a despersonalização, para fins trabalhistas; e, de outro, a assunção dos riscos do empreendimento e, concomitantemente, do trabalho que ora encontra-se contratado.³⁴

Verifica-se, deste modo, que empregador é a parte que assume os riscos da atividade que se propôs a desenvolver, bem como determina o modo como devem ser perfectibilizadas as tarefas executadas pelos respectivos subordinados. Assim, o obreiro perceberá, em contrapartida, determinado *quantum* pelo dispêndio da força de trabalho.

Pois bem, feito o referido registro conceitual, passa-se à análise das diferenças entre trabalho e emprego.

2.3.1 Diferenças da Relação de Trabalho e da Relação de Emprego

É cediço à Ciência do Direito a cristalina separação entre a relação de trabalho e a relação de emprego. Em sede doutrinária, Luciano Martinez adverte que:

[...] é perfeitamente visível a distinção entre trabalho e emprego. O trabalho é um gênero que, entre as suas múltiplas espécies, contém o emprego. Por isso é possível afirmar que o emprego será sempre uma forma de trabalho, embora nem todo trabalho seja considerado emprego³⁵.

Vê-se, demais de tudo isso, que a primeira expressão engloba todas as categorias de contratação do trabalho humano, ou seja, trabalho autônomo, trabalho eventual, trabalho avulso e todas as demais espécies de prestação de atividade humana. É de relevo sublinhar que, todas estas relações jurídicas, em princípio, não são objeto de proteção da legislação trabalhista.

A outro giro, a relação empregatícia “do ponto de vista técnico-jurídico, é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente

³⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada / Mauricio Godinho Delgado**. – 19. ed. – São Paulo: LTr, 2020. p. 503.

³⁵ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2020. Plataforma Minha Biblioteca, p. 160.

configuradas. Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades”³⁶, consoante a lição de Godinho Delgado.

Este tipo legal justrabalhista é conjugado por cinco elementos fáticos caracterizadores da relação de emprego. Tais elementos são: (I) prestação do trabalho por pessoa física; (II) pessoalidade; (III) não eventualidade; (IV) subordinação; e (V) onerosidade.

Nesta esteira, a Ciência do Direito procura objetivar e conceituar cada um dos elementos fático-jurídicos que configuram a aludida relação. Sendo assim, passa-se a analisar as supramencionadas definições.

2.3.2 Conceitos

2.3.2.1 Trabalho por pessoa física

As atividades laborais que gozam de maior relevância e, portanto, das proteções dispostas em normas jurídicas trabalhistas, são aquelas forjadas por uma pessoa física. Destarte, há a necessidade, imprescindível, de que uma das partes (o trabalhador) da relação, seja uma pessoa natural.

Nesse passo é que a “prestação de serviços por pessoa jurídica, sem fixação específica de uma pessoa física realizadora de tais serviços, afasta a relação jurídica que se estabelece no âmbito justrabalhista”³⁷, verificando-se, portanto, o primeiro elemento formador da relação de emprego.

2.3.2.2 Pessoalidade

O elemento pessoalidade, também chamado de infungibilidade, está atrelado ao elemento antecedente. Quando ocorre a pactuação do contrato de emprego, são levadas em consideração virtudes, qualificações e características intrínsecas de cada obreiro. Luciano Martinez apregoa que:

Por conta dessas características é que o empregador espera ver o empregado, e não outra pessoa por ele designada, realizando o serviço contratado. No conceito de ‘pessoalidade’ existe, portanto, a ideia de intransferibilidade, ou seja, de que somente uma específica pessoa física, e nenhuma outra em seu lugar, pode prestar o serviço ajustado³⁸.

³⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada / Mauricio Godinho Delgado**. – 19. ed. – São Paulo: LTr, 2020. p. 342.

³⁷ Ibid., p. 347.

³⁸ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2020. Plataforma Minha Biblioteca, p. 163.

Por derradeiro, reitera-se que o segundo elemento fático-jurídico deverá se fazer presente apenas à figura do empregado.

2.3.2.3 Não Eventualidade

O terceiro elemento caracterizador da relação empregatícia é avalizado pela ideia de permanência no local de labor. O contrato de emprego, portanto, “exige uma prestação de serviço de forma habitual, constante e regular, levando-se em conta um espaço de tempo ou uma tarefa a ser cumprida”³⁹, nas palavras de Carlos Henrique Bezerra Leite.

Neste diapasão, para que seja reconhecida a relação de emprego, é indispensável que a atividade laboral seja marcada pela idiosincrasia de permanência (ainda que por um curto lapso temporal), não se configurando como trabalho ocasional.⁴⁰

Nesse mesmo pavimento, Mauricio Godinho Delgado elenca, ainda, para fins pedagógicos, os elementos que caracterizam o trabalho de natureza eventual:

- a) descontinuidade da prestação de trabalho, entendida como a não permanência em uma organização com ânimo definitivo;
- b) não fixação jurídica a uma única fonte de trabalho, com pluralidade variável de tomadores de serviços;
- c) curta duração do trabalho prestado;
- d) natureza do trabalho tende a ser concernente a evento certo, determinado e episódico no tocante à regular dinâmica do empreendimento dos serviços;
- e) em consequência, a natureza do trabalho prestado tenderá a não corresponder, também, ao padrão dos fins normais do empreendimento⁴¹.

Assim, nota-se, a partir do quadro exposto alhures, as diferenças entre o trabalho dotado do requisito da não eventualidade e aquele de natureza eventual.

2.3.2.4 Onerosidade

A relação jurídica de emprego é, fundamentalmente, uma relação caracterizada por uma contraprestação econômica endereçada ao prestador de

³⁹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2021. Plataforma Minha Biblioteca, p. 93.

⁴⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada / Mauricio Godinho Delgado**. – 19. ed. – São Paulo: LTr, 2020. p. 349.

⁴¹ Ibid., p. 352.

serviços, para que possua meios de sustentação e manutenção em sociedade.

Acerca de tal assunto, leciona Luciano Martinez:

Acresça-se que o 'trabalho' tem por meta a subsistência humana, enquanto as demais "atividades em sentido estrito" têm outros objetivos, sendo de destacar aqui a busca da experiência profissional no estágio e a manifestação de altruísmo na prestação de serviços voluntários. O simples fato de não existir contraprestação durante o tempo em que houve 'trabalho' não autoriza a conclusão de que estará descaracterizada a ocorrência de relação de emprego. Perceba-se que, havendo um contrato de atividade em sentido amplo, há que presumir existente o trabalho. Caberá ao tomador fazer prova de que, especificamente, a atividade na qual se inclui seu prestador é estágio ou prestação de serviço voluntário⁴².

Outrossim, está-se a falar de um elemento advindo de um conjunto de prestações e contraprestações recíprocas entre os dois polos da relação empregatícia.

2.3.2.5 Subordinação

Indubitavelmente, dos cinco elementos formadores da relação de emprego, é a subordinação que ganha maior destaque, especialmente para diferenciar esta relação das inúmeras formas de prestação do labor humano, cuja modalidade central reside na categoria de trabalho autônomo.

Há que se registrar, ainda, que já houve correntes doutrinárias que sustentavam que a dependência do empregado ao empregador era o único pressuposto caracterizador da subordinação. Contudo, Carlos Henrique Bezerra Leite nos ensina que "o empregado não é 'dependente' do empregador, e sim, a sua atividade laboral (física, mental ou intelectual) é que fica num estado de sujeição ao poder (diretivo, regulamentar e disciplinar)"⁴³.

Em contraste, fora refutada a mencionada concepção de subordinação na contemporaneidade, de modo em que se passa a adotar a ideia de que a subordinação se refere ao modo de desempenho da atividade laboral, e não sobre a pessoa que a executa, ou seja, é compreendida de maneira objetiva. Nessa linha, assevera Mauricio Godinho Delgado:

De qualquer modo, hoje a compreensão dominante acerca da dualidade 'poder de direção *versus* subordinação' não mais autoriza o

⁴² MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2020. Plataforma Minha Biblioteca, p. 164.

⁴³ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2021. Plataforma Minha Biblioteca, p. 93.

recurso a qualquer matiz subjetivista no tratamento desse tema. Por essa razão, interpreta-se tal elemento sob a perspectiva essencialmente objetiva. Mais: considera-se que a intenção da lei é se referir à ideia de subordinação quando utiliza o verbete dependência na definição celetista de empregado. Para o consistente operador jurídico onde a CLT escreve ‘...sob a dependência deste...’ deve-se interpretar ‘mediante subordinação’ (*caput* do art. 3º do diploma consolidado)⁴⁴.

Desta forma, nota-se que a subordinação é um elemento que serve para delimitar a autonomia individual daquele que despende a força de trabalho e, simultaneamente, deve observar aos comandos e diretivas do tomador de serviços.⁴⁵

Verifica-se outro item frequentemente presente nas relações de emprego e que está atrelado à subordinação, a pós-retributividade. Comumente, após o empregado realizar determinada atividade laboral, é que receberá a contraprestação econômica previamente pactuada. Ou seja, é costumeiro que os contratos de emprego sejam caracterizados pela figura do tomador de serviços na condição de pós-pagador.⁴⁶

Em arremate, impende registrar que, para Mauricio Godinho Delgado, a subordinação possui três dimensões, a saber: clássica, objetiva e estrutural.

A primeira dimensão, qual seja a clássica, consiste na subordinação que deriva do contrato de trabalho, na qual o obreiro deverá acolher as diretrizes advindas do tomador de serviços. Por sua vez, a dimensão objetiva se perfectibiliza a partir da integração e colaboração do trabalhador nos fins e objetivos da atividade empresária a qual está vinculado. Finalmente, a dimensão estrutural se manifesta a partir do dinamismo da relação entre o tomador de serviços e trabalhador. Significa dizer que o obreiro será considerado subordinado independentemente de receber as ordens diretas do empregador, contudo, acolherá, de maneira estrutural, a dinâmica operativa de organização e funcionamento do empreendimento.⁴⁷

⁴⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada / Mauricio Godinho Delgado**. – 19. ed. – São Paulo: LTr, 2020. p. 358.

⁴⁵ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2020. Plataforma Minha Biblioteca, p. 167.

⁴⁶ *Ibid.*, p. 166.

⁴⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada / Mauricio Godinho Delgado**. – 19. ed. – São Paulo: LTr, 2020. p. 360-361.

2.3.2.6 O trabalhador autônomo

Insta frisar, inicialmente, que os arts. 2º e 3º da CLT aduzem a despeito dos elementos essenciais que caracterizam a relação de emprego, os quais foram exaustivamente abordados nos pontos antecedentes.

Assim, pode-se afirmar que o ordenamento jurídico pátrio opera sob o prisma binário, para fins de classificação e definição da natureza de determinada relação laboral.

Desta feita, os trabalhadores que não forem classificados como empregados, serão enquadrados como autônomos. Ou seja, a relação laboral autônoma será definida pelo critério de exclusão. Portanto, aquele obreiro que não for inserido na categoria de empregado, o será na categoria de autônomo.

Essencialmente, o trabalhador independente distinguir-se-á pela ausência do principal elemento indispensável à relação de emprego, isto é, a subordinação. Todavia, Mauricio Godinho Delgado vai além, quando assevera sobre a possibilidade de haver, além do elemento subordinação, outro elemento diferenciador das supramencionadas relações, qual seja a personalidade. De acordo com o autor, “o trabalhador autônomo distingue-se do empregado, quer em face da ausência da subordinação ao tomador de serviços no contexto da prestação do trabalho, quer em face de também, em acréscimo, poder faltar em seu vínculo com o tomador o elemento da personalidade”⁴⁸.

Não obstante, nas relações de trabalho da contemporaneidade, verificam-se novos obstáculos com vistas à concepção do trabalhador autônomo, em razão das novas formas de labor, que advém da inserção das tecnologias na teia justralhista, que, não raras vezes, buscam aferir roupagem de autonomia para relações cristalinamente subordinadas.

Neste panorama, impende anotar que, em 2017, a Reforma Trabalhista, Lei 13.467, em seu art. 442-B⁴⁹, estabeleceu novos contornos ao obreiro autônomo na CLT. Sobre este aspecto, Luciano Martinez leciona:

⁴⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada / Mauricio Godinho Delgado**. – 19. ed. – São Paulo: LTr, 2020. p. 405.

⁴⁹ Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

Independentemente do que se fale nas tentativas de contrastar autonomia e subordinação, fato é que esta passou a estar muitas vezes escondida na fachada da autonomia. O eufemismo a encobriu mediante palavras e expressões maquiadas. Em lugar de 'ordem', passaram a falar em 'orientação'; em vez de 'satisfações ao empregador', começaram a referir as 'expedições de relatório', em lugar de 'cumprimento de horário de trabalho' preferem referenciar a 'pontualidade profissional'. Falsos autônomos — quando isso é o caso — mantêm-se claramente subordinados, mas, para garantir a continuidade dos seus serviços, afirmam-se plenamente independentes⁵⁰.

Neste contexto, há que se destacar a previsão insculpida no art. 9º da CLT, onde se percebe que, em havendo fraude na relação laboral, os atos serão plenamente nulos.

Por todo o exposto, tem-se a ideia que o trabalhador independente possuirá, em contraste ao trabalhador subordinado, autonomia para organizar seu próprio labor, não trabalhará por conta alheia e, tampouco, submeter-se-á às instruções e eventuais supervisões advindas de terceiros.

Na pós-modernidade, percebem-se mudanças na organização da mão de obra e a descentralização dos meios produtivos, por isso, Fausto Siqueira Gaia pontua:

O trabalhador poderá inclusive ostentar a qualidade de titular de parte dos meios necessários à produção. Como vimos, na relação de emprego, a assunção dos riscos do empreendimento pertence ao empregador. O fato do trabalhador ser titular de parte dos meios de produção não implica reconhecer que este passou a assumir o risco do negócio. Os riscos do empreendimento devem ser analisados também na perspectiva da relação entre a empresa e o cliente, já que o ponto central do negócio é a execução do objeto social⁵¹.

Nesta perspectiva verifica-se que, em decorrência da parca legislação nacional a despeito do tema, múltiplos trabalhadores têm visto seus direitos laborais ceifados, por serem enquadrados como autônomos, haja vista que possuem a titularidade dos meios produtivos, como ocorre, por exemplo, com os motoristas de aplicativos, que ao exercerem a atividade de transporte particular com o próprio veículo, são impelidos à categoria de autônomos.

⁵⁰ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2020. Plataforma Minha Biblioteca, p. 158.

⁵¹ GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva**. 2. ed. – Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 201.

2.3.3 A Parassubordinação

A partir da década de 1970, o sistema produtivo capitalista começou a ser objeto de constantes transformações atinentes ao modo de organização e gestão do trabalho humano. Transformações estas que se perpetuam até a pós-modernidade e que foram intensificadas com o advento das tecnologias da informação e comunicação.

O cerne das mudanças residia na necessidade de descentralização produtiva, isto é, a redução de custos, a produtividade, a flexibilidade e a redução da contratação de mão-de-obra. A partir disto, uma das consequências mais importantes deste processo fora a carência de adaptação do direito à nova realidade social, isto é, emerge uma nova gama de trabalhadores que não são passíveis de serem enquadrados no modelo binário justtrabalhista de autônomos ou subordinados.

A nova organização produtiva remete a um modelo de economia participativa, que também é denominado de “empresa vazia”. A referida expressão “traz como significado o fato de reconhecer que as atividades produtivas essenciais de um negócio passaram a ser realizadas por outras empresas ou mesmo por trabalhadores autônomos, individualmente contratados”⁵², como salienta Fausto Siqueira Gaia.

Está-se a falar da figura do trabalhador parassubordinado, que possui uma relação de dependência econômica para com o tomador de serviços e, em contraste, detém autonomia para mapear, gerir e executar o seu trabalho. Nessa esteira, explica Amauri Mascaro Nascimento:

É 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 situam, como a representação comercial, o trabalho dos profissionais liberais e outras atividades atípicas, nas quais o trabalho é prestado com personalidade, continuidade e coordenação. Seria a hipótese, se cabível, do trabalho autônomo com características assemelháveis ao trabalho subordinado⁵³.

⁵² GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva**. 2. ed. – Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 204.

⁵³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 460.

Outro ponto central de discussão a despeito desta nova figura está no fato de que, substancialmente, a fonte de sustento do trabalho parassubordinado origina-se de apenas um tomador de serviços.

No tempo presente, o ordenamento jurídico pátrio não dispõe de regramento à parassubordinação, daí a necessidade de adaptação das normas justralhistas “às novas formas de relações de trabalho, de modo a que possa ocupar-se, além da tradicional relação de emprego, do trabalho avulso, do trabalho eventual, do trabalho autônomo, do trabalho precário, cada vez mais comuns”⁵⁴ no mercado produtivo contemporâneo.

Há que se destacar que o labor parassubordinado caracteriza-se, na sua gênese, como sendo aquele realizado pelo “trabalhador autônomo em relação de colaboração com o tomador de serviços, de forma continuada e coordenada (co.co.co)”⁵⁵, ou seja, a parassubordinação é moldada sob os pilares da colaboração, continuidade e colaboração.

Ainda sobre os três pilares referidos, se faz mister observar os contornos de cada elemento. A colaboração ocorre por intermédio da integração efetiva do obreiro, quando de sua participação nas atividades do empreendimento que está inserido. Por sua vez, a continuidade pressupõe a ideia de permanência do dispêndio da força de trabalho ao tomador de serviços. Derradeiramente, a coordenação se refere à ideia de que tanto o tomador de serviços como o trabalhador possam, de maneira previamente estruturada, perfectibilizar um objetivo que ambos almejam.

Conforme exposto alhures, os obreiros que laboram na fronteira da autonomia e da subordinação não encontram guarida no direito nacional, por isso é que se têm a ideia de que habitam a chamada zona *grise*. O modelo protetivo trabalhista brasileiro fora concebido com base na dicotomia multicitada.

A outro giro, considerando o fato de que este trabalhador autônomo, ou parassubordinado, está em posição de dependência econômica perante o tomador de serviços é que o direito estrangeiro vislumbrou a necessidade

⁵⁴ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2021. Plataforma Minha Biblioteca, p. 95.

⁵⁵ GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva**. 2. ed. – Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 206.

premente de garantir tutelas justralhistas mínimas a este terceiro gênero obreiro.

Assim sendo, fora no direito italiano, em meados de 1959, que constatou-se a extensão (mínima) dos direitos laborais ao trabalhador parassubordinado, sendo a Lei italiana n.º 741/1959 e o art. 409 do Código de Processo Civil italiano as primeiras normas jurídicas a versarem a despeito das vicissitudes genéricas do obreiro que até então, estava no interregno da configuração entre as duas categorias supracitadas, isto é, um trabalhador que não poderia ser considerado um real autônomo e, da mesma maneira, não poderia ser enquadrado como real subordinado.⁵⁶

Nesta esteira, nota-se que há uma concepção mais restrita do conceito de trabalhador subordinado e que, “no fim das contas, a distinção entre as duas hipóteses - subordinação e parassubordinação - se baseia na intensidade do poder diretivo do tomador de serviços”⁵⁷. Ademais, cumpre consignar que os direitos tutelados aos operários parassubordinados não são os mesmos, quantitativamente e qualitativamente, que aqueles alcançados aos trabalhadores subordinados, como aduz Lorena Vasconcelos Porto:

Tais direitos compreendem: aplicação do processo do trabalho (art. 409, §3º, do CPC); da disciplina especial sobre os juros e correção monetária dos créditos trabalhistas (art. 429, §3º, do CPC); da disciplina das renúncias e transações (art. 2113, do Código Civil de 1942); do regime fiscal do trabalho subordinado (art. 47, §1º, “c” bis, do Decreto n. 917, de 1986). Inclui ainda: a cobertura previdenciária da aposentadoria 11 e da maternidade 12 e os auxílios familiares 13 (art. 2º, §26 e ss., da Lei n. 335, de 1995; art. 1º, §212 e ss., da Lei n. 662, de 1996; art. 59, §16, da Lei n. 449, de 1997; art. 80, §12, da Lei n. 388, de 2000; art. 64 do DL n. 151, de 2001); o seguro obrigatório contra os acidentes do trabalho e as doenças profissionais (art. 5º do DL n. 38, de 2000) e o reconhecimento da liberdade sindical e do direito de greve⁵⁸.

⁵⁶ GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva**. 2. ed. – Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 206.

⁵⁷ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A parassubordinação como forma de discriminação**. Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas, Distrito Federal, v. 3, n. 1, p. 144, jan./jul. 2017. Disponível em: <http://publicacoes.udf.edu.br/index.php/mestradoreito/issue/view/6/16>. Acesso em: 22 ago. 2021.

⁵⁸ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A parassubordinação como forma de discriminação**. Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas, Distrito Federal, v. 3, n. 1, p. 146, jan./jul. 2017. Disponível em: <http://publicacoes.udf.edu.br/index.php/mestradoreito/issue/view/6/16>. Acesso em: 22 ago. 2021.

Todavia, o ordenamento jurídico italiano não foi o único que debruçou-se em regulamentar a parassubordinação. Há uma série de ordenamentos jurídicos estrangeiros que regulamentaram a supramencionada atividade, ainda que minimamente, como o ordenamento alemão, o português e, especialmente, o espanhol, que será objeto de análise minuciosa no capítulo subsequente.

De mais a mais, verifica-se a ânsia das ciências sociais e jurídicas em se adaptar aos novos contornos da sociedade contemporânea e, por conseguinte, as inevitáveis morfologias nas relações de trabalho, de modo em que se constata a necessária e tempestiva atualização das normas protetivas, com o propósito de assegurar um rol mínimo de direitos para a “terceira via” que se apresenta.

3 AS PLATAFORMAS DIGITAIS, AS DECISÕES JUDICIAIS E O TRABALHO AUTÔNOMO NA ESPANHA

3.1 O TRABALHO DOS MOTORISTAS DE APLICATIVO DE TRANSPORTE DA EMPRESA UBER

Com o advento exponencial das tecnologias digitais no direito do trabalho, um grande impacto ocorrera nos contornos tradicionais das relações laborais. Principalmente a partir da última década do século passado, o uso intensivo da força de trabalho foi sendo gradualmente dispensável em determinados serviços. Isto ocorre em detrimento das transformações do processo de produção capitalista, que passa a ser descentralizado, ou seja, com o emprego das inovações tecnológicas, os graus de dependência do sistema produtivo fora diminuindo em relação à utilização da força humana de trabalho.

A consequência prática das transformações atinentes ao modo de organização do trabalho culmina na redução de despesas necessárias à produção do sistema capitalista e, por conseguinte, a transferência de parte das responsabilidades dos encargos sociais envolvidos. Está-se a falar da otimização da energia humana no processo produtivo em razão do desenvolvimento e disseminação das tecnologias de informação e comunicação.⁵⁹

Assim, por meio da *internet* e de outros mecanismos, como o aumento da automação e da inteligência artificial, novas modalidades de trabalho vêm ganhando grande impulsão, em diversas atividades econômicas. A implantação das tecnologias digitais propiciou a flexibilização das relações de trabalho, que passam ao largo das relações contratuais vigentes. Com isso, a “terceirização, a informalidade e a flexibilidade se tornaram, então, partes inseparáveis do léxico e da pragmática da empresa corporativa global”⁶⁰.

Há a imersão de uma nova tônica das relações sociais e trabalhistas a partir da concepção e estruturação da cultura do compartilhamento. Em

⁵⁹ GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva**. 2. ed. – Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 214.

⁶⁰ NOGUEIRA, Arnaldo Mazzei. *et al.* **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. 1. ed. – São Paulo: Boitempo, 2020. p. 11.

decorrência deste fenômeno, surge a Economia do Compartilhamento, que promove novas relações negociais, como bem explica Tom Slee:

A Economia do Compartilhamento é uma onda de novos negócios que usam a internet para conectar consumidores com provedores de serviço para trocas no mundo físico, como aluguéis imobiliários de curta duração, viagens de carro ou tarefas domésticas. [...] É uma visão igualitária construída mais em relações de troca de igual-para-igual do que em organizações hierárquicas, e garantida pela habilidade virtual que a internet tem de conectar pessoas: a Economia do Compartilhamento promete fazer com que 'os estadunidenses [mas não só] confiem uns nos outros'⁶¹.

Ou seja, tem-se a ideia do uso equilibrado e responsável dos recursos naturais, com intuito de reduzir a emissão dos poluentes ambientais, aliada à busca de inibir o desperdício advindo do consumismo desenfreado que instaurou-se na última década, em razão da crescente competitividade das relações humanas. Em seu cerne, a cultura do compartilhamento visa fortalecer o ideal de solidariedade e abertura das interações pessoais.

Neste panorama é que a empresa Uber é concebida. Um novo modelo de negócio pautado sob o pilar da priorização do acesso em detrimento da propriedade.

Em dezembro de 2008, seus desenvolvedores, Travis Kalanick e Garrett Camp, numa noite fria de Paris, não conseguiram utilizar o serviço de táxi, em razão de não haver disponibilidade de nenhum motorista. A partir disto, surge a ideia de conceber uma plataforma de transporte particular de passageiros e objetos, que pudesse ser acionada por meio de um aplicativo, a qualquer momento. Assim, em março de 2009, na cidade de San Francisco, fora tirado do papel a ideia de desenvolvimento de uma plataforma digital que pudesse promover o encontro entre um motorista particular e um passageiro que estivesse com a necessidade de realizar determinada viagem.⁶²

O aplicativo de transporte particular de passageiros e objetos da Uber possui um método de utilização considerado simples, desde que, passageiro e

⁶¹ SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. 1. ed. - São Paulo: Editora Elefante, 2017. p. 33 – 34.

⁶² UBER, Brasil. **É difícil encontrar transporte em uma noite de neve**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/history/>. Acesso em: 26 set. 2021.

motorista, tenham se cadastrado previamente no *app* e possuam acesso à *internet*.

A partir de então, com as respectivas contas pessoais cadastradas, será necessário determinar o método de pagamento, que poderá ser em dinheiro, cartão de crédito, débito, Uber Pré-Pago ou *PayPal*. O passo seguinte é informar o local de partida e o destino para qual se pretende alcançar, e selecionar a modalidade do veículo que realizará o percurso (*Uber X*, *Uber Comfort*, *Uber BLACK* e *Uber SELECT*). Automaticamente, por meio do sistema GPS, a plataforma apresentará a rota ideal e irá estimar o preço a ser pago pelo passageiro, sem, contudo, a participação ou influência do motorista.⁶³

O valor a ser adimplido pela viagem, após o encerramento do trajeto, resulta de um sistema de porcentagens variadas organizado pela plataforma. Precipuamente, trabalhava-se com a informação de que a taxa de intermediação, descontada do valor recebido pelo motorista e destinada à Uber, variava de 20% a 25%. Todavia, considerando o aumento da gasolina em cerca de 40% e do etanol em 60%, apenas no último ano, e o aumento em 30% dos aluguéis de veículos, há a informação de que o percentual da taxa de intermediação da Uber fora reduzida, haja vista os relatos de que ocorrera um aumento, que varia de 10% a 15%, no valor base e valor por quilometro rodado, que servem de parâmetros aos ganhos dos motoristas.⁶⁴

Percebe-se, então, uma inovação no modelo de organização do trabalho humano, que perpassa pelo uso cada vez mais recorrente das novas tecnologias e da inteligência artificial no modo de realização de prestações de serviços. Há, portanto, a instauração de um modelo disruptivo de negócios, marcado pelo dinamismo das relações laborais na pós-modernidade.

Posto este horizonte, a Uber constitui-se de maneira formal, e, inicialmente, como uma empresa de tecnologia, que, como tal, utiliza os meios digitais para intermediar passageiros e motoristas na atividade de transporte

⁶³ UBER, Brasil. **Conheça o aplicativo da Uber e veja como ele funciona**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/aplicativo-uber-como-funciona/>. Acesso em: 26 set. 2021.

⁶⁴ UOL. **Com gasolina cara e cancelamentos, Uber e 99 aumentam ganhos dos motoristas**. Disponível em: <https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2021/09/10/com-gasolina-cara-e-cancelamentos-uber-e-99-aumentam-ganhos-dos-motoristas.htm>. Acesso em: 26 set. 2021.

particular, promovendo uma alteração brusca no modelo tradicional de locomoção.⁶⁵

3.1.1 A natureza jurídica da Uber e a precarização do labor por intermédio do aplicativo

A sociedade pós-moderna, como um todo, é marcada pelo competitivismo das relações sociais. Este fenômeno resulta de uma tendência ao consumo, à bens e serviços, de maneira exacerbada.

Nessa esteira, impende anotar as lições de Denise Pires Fincato e Guilherme Wünsch, a despeito do crescimento do consumo e o hábito de compulsão no século XXI:

Se há uma afirmação que se pode efetuar sem qualquer tipo de medo, é a de que o indivíduo virou refém do consumo e do tempo, vez que se faz necessária sua adaptação ao ritmo imposto pelas relações consumeristas, que acontecem de forma cada vez mais rápida, intensa e impensada. Nessa perspectiva, a promessa da sociedade de consumo é a de satisfazer os desejos e carências dos indivíduos num nível que nenhuma outra sociedade conseguiu antes alcançar. Percebe-se que se trata de uma satisfação fugaz, com a promessa de que o consumidor ficará satisfeito, porém não por muito tempo, dadas as questões existenciais que impulsionam o consumo⁶⁶.

Inevitavelmente, a organização do processo capitalista de produção perpassara por intensas modificações, especialmente no que tange a utilização da força de trabalho humana na cadeia produtiva. Ou seja, há a implantação de um novo modelo produtivo, concebido a partir da inserção das novas tecnologias de informação e comunicação, que culminou na descentralização das atividades que se vinculam à finalidade de determinada sociedade empresária, a fim de diminuir os custos com a mão de obra e a potencialização dos lucros.

A aplicação da inteligência artificial nas relações laborais conferiu ao tomador de serviços da parte obreira a expansão quanto ao controle e monitoramento do dispêndio dos trabalhadores nas respectivas atividades produtivas. Demais de tudo isso, as novas tecnologias “permitiram que as empresas pudessem funcionar, controlando as atividades realizadas pelo

⁶⁵ GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva**. 2. ed. – Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 220.

⁶⁶ FINCATO, Denise Pires; WÜNSCH, Guilherme. **Subordinação Algorítmica: Caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica?**. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/181114/2020_fincato_denise_subordnacao_algoritmica.pdf?sequence=1. Acesso em: 17 out. 2021, p. 7.

prestador de serviços, sem que os mantenham internamente em seus quadros de empregados próprios”⁶⁷, isto é, através de ferramentas de informática, como celulares, smartphones e assemelhados, vê-se a ampliação do trabalho digital na contemporaneidade, com o impreterível rompimento do modelo tradicional de produção.

Cria-se uma tendência global de inutilização, no maior grau possível, do trabalho vivo, haja vista que a nova fase informacional-digital valer-se-á, como condutor do processo produtivo, de todo arsenal digital disponibilizado pela automação industrial. Como consequência desta nova fase, está a perspectiva obscura planejada pela indústria 4.0, que “eliminará de forma crescente uma quantidade incalculável da força de trabalho, a qual se tornará supérflua e sobranete, sem empregos, sem seguridade social, sofrendo riscos crescentes de acidentes e mortes no trabalho”⁶⁸.

Trilhando essa perspectiva, a Uber se apresenta como uma empresa de tecnologia, com o intuito de oferecer um serviço de conectividade, entre motorista e passageiro, por meio de um aplicativo, a qualquer hora.⁶⁹

Entretanto, impende anotar que a mesma emerge como alternativa aos serviços tradicionais de transporte de passageiros, como o táxi e o transporte público, haja vista as invariáveis reclamações quanto ao elevado custo das viagens e o baixo conforto dos veículos. Portanto, nota-se que, para que a atividade da Uber seja viabilizada, é imprescindível o dispêndio da força de trabalho dos respectivos motoristas. Bem por isso, há uma celeuma correspondente à dúvida sobre a natureza da plataforma Uber, isto é, em que pese no âmbito formal – leia-se contrato social com o devido registro na Junta Comercial do Estado de São Paulo, a empresa atue estritamente na área tecnológica, considerando o fato de ser cogente a presença do chamado “parceiro” em um polo da relação, patente a realização de uma atividade de

⁶⁷ GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva**. 2. ed. – Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 237.

⁶⁸ NOGUEIRA, Arnaldo Mazzei. *et al.* **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. 1. ed. – São Paulo: Boitempo, 2020. p. 14.

⁶⁹ UBER, Brasil. **Como usar o app da Uber**. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/about/how-does-uber-work/>. Acesso em: 14 out. 2021.

transporte particular de passageiros, e não a mera intermediação entre motoristas e usuários.⁷⁰

Este impasse quanto à natureza da Uber é concebido, especialmente, em razão da empresa não vislumbrar com seus respectivos motoristas o vínculo de emprego típico, o que acarreta, por sua vez, em enormes consequências negativas aos chamados “parceiros”.

Vale o destaque de que o direito justralhista é regido, dentre outros princípios, pela primazia da realidade. De acordo com Mauricio Godinho Delgado, “o conteúdo do contrato não se circunscreve ao transposto no correspondente instrumento escrito, incorporando amplamente todos os matizes lançados pelo cotidiano da prestação de serviços”⁷¹, ou seja, mesmo que o instrumento que fora levado a registro da supramencionada empresa aponte para uma atividade estritamente tecnológica, se na vida como ela é - parafraseando Nelson Rodrigues, for corroborado que a atividade real se difere daquela consignada, deverá o direito do trabalho se encarregar de tutelar a referida relação.

Dessa maneira, releva registrar aspectos da relação que a Uber possui com seus motoristas, que, por sua vez, são capazes de descaracterizar a atividade de mera intermediação que a mesma argumenta.

Primeiramente, é conveniente lembrar as propagandas vinculadas pela empresa quando de sua recém chegada ao Brasil, atinentes à liberdade que, supostamente, seus motoristas teriam, em relação a necessidade de estarem conectados à plataforma digital. Fora noticiado que seria garantido aos “parceiros” ampla autonomia no que tange ao gerenciamento de suas atividades.⁷²

Contudo, verifica-se que a aventada autonomia se mostra inexistente nos dias atuais, visto que a Uber possui a prerrogativa de aplicar punições aos

⁷⁰ GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva**. 2. ed. – Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 238.

⁷¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada / Mauricio Godinho Delgado**. – 19. ed. – São Paulo: LTr, 2020. p. 248.

⁷² UOL. **Uber promove a liberdade de escolha que os táxis não dão**. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/opiniaocoluna/2015/09/03/uber-promove-a-liberdade-de-escolha-que-os-taxis-nao-dao.htm>. Acesso em: 17 out. 2021.

motoristas que recusarem determinado número de chamadas apresentadas pelo aplicativo. Há, ainda, informações que corroboram a sanção sofrida por aproximadamente 500 motoristas, no Rio Grande do Sul, que foram banidos da plataforma, em 2021, em razão de terem cancelado corridas a eles destinadas.⁷³

Para além disso, é mister aduzir que a supramencionada plataforma é quem, única e exclusivamente, designa o valor do serviço prestado pelo motorista, ou seja, o obreiro não possui qualquer influência na determinação da quantia referente à viagem despendida em prol do passageiro⁷⁴. Assim, “a fixação do preço do serviço constitui essência do contrato de transporte, já que este representa uma modalidade de negócio jurídico oneroso”⁷⁵, como assevera Fausto Siqueira Gaia. O referido autor avança ao lecionar que, concernente ao controle de preço, a Uber pratica, “ao determinar o valor que deve ser cobrado do passageiro, conduta típica de transportador”⁷⁶.

Está-se a falar de elementos que levam à conclusão da Uber se tratar de empresa de transporte particular de passageiros, e não empresa meramente tecnológica.

Não fossem suficientes os argumentos antes escandidos a fim de evidenciar a natureza da plataforma, é de se lembrar que o cadastramento e suporte aos usuários compete à Uber realizar⁷⁷, de modo que os dados pessoais do cliente não sejam disponibilizados automaticamente aos motoristas. Nessa esteira, verifica-se que o passageiro é cliente da Uber, e não do “colaborador” ofertado pela plataforma. Desta feita, conclui-se que a Uber possui como natureza real a realização de transporte particular de passageiros.

⁷³ GZH. **Uber bane motoristas por cancelamento de corridas; entidade estima 500 bloqueios no RS**. Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/colunistas/giane-guerra/noticia/2021/09/uber-bane-motoristas-por-cancelamento-de-corridas-entidade-estima-500-bloqueios-no-rs-cku2qunna0022017y1kcxfka.html>. Acesso em: 27 set. 2021.

⁷⁴ UBER, Brasil. **A Uber tem novidade para você. E para seus ganhos**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/como-funcionam-precos-para-motoristas-parceiros-uber/>. Acesso em: 17 out. 2021.

⁷⁵ GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva**. 2. ed. – Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 245.

⁷⁶ Ibid., p. 245.

⁷⁷ UBER, Brasil. **Descubra o que é o Uber e saiba como ele funciona**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/o-que-e-uber/>. Acesso em: 17 out. 2021.

Em arremate, esclarecem Denise Pires Fincato e Guilherme Wünsch sobre esta nova forma de labor tecnológico:

Através das plataformas eletrônicas, as empresas podem fazer uso de tecnologia para controlar a mão de obra, estipular os preços para o serviço realizado por outrem, o modo como esse serviço vai ser pago, o molde de atendimento ao usuário e, ainda, a forma como o serviço do indivíduo cadastrado será acionado. Nessa modalidade, por exemplo, está a empresa Uber, pois é ela quem estipula preços, determina como o parceiro vai ser chamado, os padrões para atendimento aos usuários e também as condições em que o veículo deve estar. Possível perceber que não se trata de plataforma que meramente explora tecnologia, mas, sim, de uma estrutura que explora serviço alheio⁷⁸.

Este fenômeno decorre do espraiamento dos modelos de economia *Economia Gig* ou *Gig Economy*, que se desenvolve a partir do emprego de tecnologias que operam por meio de *smartphones* e *tablets*, que, por sua vez, constituem a chamada zona cinzenta, isto é, são contornos jurídicos que não se enquadram na dicotomia aduzida pela CLT (empregado ou autônomo) e que inovam na maneira em que o trabalhador prestará o serviço ao qual se propõe.

Ademais, pode-se afirmar que a *Gig Economy* se divide em duas facetas, a saber: *crowdwork* e *work on-demand*. Aquele “envolve plataformas virtuais de trabalho coletivo destinadas à captação de prestações laborais, em um universo virtualmente global de potenciais prestadores, para o cumprimento de uma série de tarefas adremente ordenadas”⁷⁹ e, por sua vez, o *work on-demand* implicará no labor que se realiza sob demanda, através de plataformas digitais, cuja atividade “é canalizada por aplicativos gerenciados por empresas que também intervêm na definição de padrões mínimos de qualidade de serviço e na seleção e gestão da força de trabalho”⁸⁰.

As modificações advindas dos novos modelos econômicos e tecnológicos tiveram como consequência um novo paradigma quanto à

⁷⁸ FINCATO, Denise Pires; WÜNSCH, Guilherme. **Subordinação Algorítmica: Caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica?**. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/181114/2020_fincato_denise_subordinao_algoritmica.pdf?sequence=1. Acesso em: 17 out. 2021, p. 10.

⁷⁹ FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. **(RE)DESCOBRINDO O DIREITO DO TRABALHO: *Gig Economy*, Uberização do Trabalho e outras reflexões**. Disponível em:

https://www.anamatra.org.br/images/DOCUMENTOS/2019/O_TRABALHO_NA_GIG_ECONOMY_-_Jota_2019.pdf. Acesso em: 18 out. 2021, p. 7.

⁸⁰ *Ibid.*, p. 8.

organização da forma de produção, com intuito de redução dos custos necessários à viabilidade da atividade empresária, bem como da execução de serviços.

Nesse passo, um dos casos de transferência dos custos necessários à produção encontra guarida na atividade de transporte individual de passageiros, onde o motorista assume essencialmente os encargos do referido labor, através da compra ou locação de veículos, celulares, computadores, equipamentos e *internet*, bem como os custos de manutenção.

Esta versatilidade, instaurada a partir das plataformas tecnológicas, culmina na alteração do sistema produtivo capitalista, de modo tal que as novas formas de trabalho careçam de uma nova conceituação, haja vista que as prestações de serviços na contemporaneidade deixam de ser executadas de maneira exclusivamente presencial, propiciando uma falsa sensação de maior grau de autonomia aos obreiros. Define-se como falsa sensação de liberdade porque, para quem necessita trabalhar para fins de sobrevivência, todo trabalho é forçado, em razão das necessidades em obter-se bens que permitam a vida em sociedade.

Os meios telemáticos, contribuem, em certa medida, “para tornar ainda mais precárias diversas formas de trabalho humano”⁸¹, em razão da agudização do controle da força de trabalho, que permitem às empresas supervisionar “em tempo real, o período que o trabalhador permanece disponível na plataforma, números de corridas realizadas e recusadas e até mesmo se o condutor do veículo ficou desconectado para atender outro aplicativo”⁸².

Neste panorama, alertam Vitor Filgueiras e Ricardo Antunes:

A ideia de liberdade e flexibilidade (trabalhar quando e onde quiser) propagada pelas empresas constitui, na verdade, a transferência deliberada de riscos para aumentar o controle sobre os/as trabalhadores/as, pois essa liberdade significa ausência de salário garantido e incremento de custos fixos, que se convertem em responsabilidade dos/as trabalhadores/as⁸³.

⁸¹ GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva**. 2. ed. – Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 248.

⁸² *Ibid.*, p. 250.

⁸³ NOGUEIRA, Arnaldo Mazzei. *et al.* **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. 1. ed. – São Paulo: Boitempo, 2020. p. 66.

A realidade posta se molda perfeitamente aos parâmetros predefinidos ao trabalhador subordinado. Sem, contudo, gozar dos mesmos direitos trabalhistas, como remuneração mínima, jornada de trabalho prefixada e seus respectivos limites legais, adicionais de horas extras, férias, etc., por serem considerados trabalhadores autônomos, e não empregados. Os motoristas de aplicativo da Uber estão, invariavelmente, inseridos num contexto de “escravidão digital”, como denomina Ricardo Antunes. O mencionado panorama decorre das recorrentes jornadas de trabalho superiores a oito, dez ou mais horas por dia, sem a garantia de uma folga na semana, baixos salários e o dispêndio com todos os encargos necessários para a perfectibilização da atividade, inclusive com a assunção da responsabilidade de eventuais problemas de saúde advindos do labor de transporte individual de passageiros.

Embora digno e necessário, não é razoável supor que todos os motoristas de aplicativos busquem esse labor por vocação. Todavia, em que pese a realidade social nada animadora em que a sociedade atravessa, com a projeção, por parte da Organização Internacional do Trabalho, de chegarmos a 205 milhões de pessoas desempregadas em 2022⁸⁴, compreende-se o porquê inúmeros obreiros sujeitam-se aos vilipêndios de garantias justralhistas a que são submetidos.

Assim sendo, imperioso observar as palavras de Valdete Souto Severo, que auxiliam a captar as razões pelas quais os motoristas da Uber inserem-se em uma seara de desproteção e inobservância de direitos fundamentais mínimos:

Este é o caso do Brasil de 2021, em que os vínculos são precários e, portanto, a perda do emprego é uma realidade sempre presente, a impedir o consumo a médio ou longo prazo, a possibilidade de aposentação e mesmo a organização da vida financeira. [...] a sensação do desamparo, do medo, da descartabilidade. Isso contribui para a formação de subjetividades assujeitadas, pois quem depende do trabalho para comer, vestir e morar (ou seja, a grande maioria da população) sabe que sua sobrevivência física está cotidianamente em jogo, a depender da vontade de seu empregador⁸⁵.

⁸⁴ OIT, Brasil. **Danos da Covid-19 a longo prazo: recuperação lenta do emprego e risco de aumento da desigualdade**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_797490/lang--pt/index.htm. Acesso em: 18 out. 2021.

⁸⁵ SEVERO, Valdete Souto. **A perda do emprego no Brasil: notas para uma teoria crítica e para uma prática transformadora**. – Porto Alegre: Sulina, 2021. p. 8.

Bem por isso, vislumbra-se a necessidade premente de ressignificação do conceito de subordinação jurídica, em razão do conceito tradicional de subordinação encontrar-se insuficiente para abarcar as novas formas de trabalho que decorrem da utilização dos meios tecnológicos, sob pena de um número exponencial de trabalhadores não terem seus direitos trabalhistas básicos protegidos, por não se enquadrarem como empregados ou autônomos, de modo a se acentuar o vilipêndio, exploração e precarização que hoje se faz presente no labor digital.⁸⁶

Aliás, insta frisar que a CLT, no parágrafo único, do art. 6º, já assevera que “[o]s meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”⁸⁷, portanto, verifica-se o caráter protetor do preceito celetista em relação aos obreiros que laboram por meio de plataformas tecnológicas.

Entretanto, sabe-se que “os motoristas da Uber são ‘parceiros’, empresários autoempregados que escolhem trabalhar na plataforma”⁸⁸, ou seja, não são considerados empregados e, por conseguinte, não possuem direitos justralhistas que viabilizem a aquisição de condições vitais de existência, como remuneração digna que garanta a própria moradia, a alimentação, etc.

Dessa forma, entende-se, com base na pesquisa realizada no presente trabalho, ser irrazoável a não aplicação do direito do trabalho nas relações disruptivas de prestação de serviços. O desamparo e a precarização ao qual estão submetidos os motoristas de aplicativos violam o direito fundamental social à proteção do trabalho em face da automação, que fora insculpido no art. 7º,

⁸⁶ FINCATO, Denise Pires; WÜNSCH, Guilherme. **Subordinação Algorítmica: Caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica?**. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/181114/2020_fincato_denise_subordinao_algoritmica.pdf?sequence=1. Acesso em: 18 out. 2021, p. 11.

⁸⁷ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro, RJ, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 18 out. 2021.

⁸⁸ SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. 1. ed. - São Paulo: Editora Elefante, 2017. p. 141 – 142.

XXVII, da Carta Maior⁸⁹. Deste modo, constata-se a imprescindibilidade de ampliação da proteção jurídica juslaborativa às novas formas de trabalho.

Nesse passo, serão analisadas como a jurisprudência brasileira e a jurisprudência estrangeira estão interpretando a situação de trabalhadores que laboram por meio de novas tecnologias, bem como seus aspectos legais.

3.2 ANÁLISES JURISPRUDENCIAIS E LEGAIS A RESPEITO DA PROTEÇÃO DOS MOTORISTAS DE APLICATIVOS

A natureza jurídica atinente à relação entre os trabalhadores que laboram por meio de aplicativos de transporte particular de passageiros e as empresas detentoras das respectivas plataformas vêm sendo objeto de constantes discussões à nível internacional, em razão de se tratar de uma nova forma de trabalho e, por conseguinte, haver a necessidade de proteção por parte do direito justralhista a este grupo de obreiros.

Para tanto, analisar-se-ão algumas jurisprudências estrangeiras e nacionais, com base no critério temporal, isto é, decisões mais recentes, para fins de comparação do tratamento jurídico a que se tem dado aos motoristas de aplicativos, bem como as nuances do Estatuto do Trabalhador Autônomo espanhol e a possibilidade de influência deste na legislação pátria, que, por sua vez, encontra-se insuficiente em face das novas formas laborais.

3.2.1 Análises de decisões judiciais em território estrangeiro e nacional

3.2.1.1 Reino Unido

Em outubro de 2016, fora ajuizada uma ação discutindo a condição jurídica dos motoristas de aplicativos da empresa Uber, no Tribunal de Apelação do Emprego, na cidade de Londres, capital da Inglaterra. A ação fora movida por dois motoristas e um grupo de trabalhadores em face da *Uber B.V.*, *Uber London Ltd* e *Uber Britannia Ltd*. Versava a discussão a despeito de qual enquadramento seria atribuído à categoria, ou seja, trabalho autônomo ou trabalho subordinado.⁹⁰

⁸⁹ GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva**. 2. ed. – Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 251.

⁹⁰ UNITED KINGDOM. Employment Tribunals. Case number: 220255/2015. London Central. **Mr. Y. Yaslam, Mr. J. Farrar and Others v Uber Employment Tribunal judgment**, 28 octubre

A Corte de Londres vislumbrou na relação entre os motoristas e o aplicativo de transporte da empresa Uber, uma relação de trabalho dependente. Dentre os fundamentos desta conclusão, está o fato de que, em estando a plataforma ligada, os motoristas estariam sujeitos às obrigações contratuais pactuadas com a empresa. Ademais, aduziram que as campanhas publicitárias patrocinadas pela Uber denotam patente promoção da própria plataforma, e não do motorista “parceiro”. Demais de tudo isso, concluíram que o motorista, ao firmar um contrato de locomoção, o firma com uma pessoa desconhecida até o início do percurso, ou seja, os dados de identificação estão sob domínio da Uber, e não do trabalhador. Neste panorama, observaram que tanto a rota da viagem como os valores a serem adimplidos, não sofrem influência do motorista, mas que são estabelecidos pela própria plataforma.⁹¹

Destarte, o Tribunal de Londres concluiu no sentido de reconhecer que a empresa Uber administra uma atividade de prestação de serviços de transporte e não a mera intermediação entre motoristas e usuários, ao efeito de não considerar os “colaboradores” como trabalhadores autônomos.

Todavia, em fevereiro de 2021, após a interposição de recurso, por parte da Uber, em face da decisão mencionada, a Suprema Corte do Reino Unido reafirmou, de maneira unânime, que os motoristas de aplicativos devem perceber direitos trabalhistas, como salário mínimo e férias remuneradas.⁹²

Contudo, impende anotar que a Suprema Corte britânica decidiu com base no conceito de parassubordinação, ou seja, considerou os motoristas de aplicativo da Uber como uma espécie intermediária entre o trabalhador subordinado e o trabalhador autônomo. Veja-se, portanto, o item 74 da referida decisão:

Embora não seja necessariamente uma conotação de subordinação, a integração no negócio da pessoa a quem os serviços pessoais são prestados e a incapacidade de comercializar esses serviços para

2016, Disponível em: <https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-employment-judgment-20161028-2.pdf>. Acesso em: 21 out. 2021.

⁹¹ GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva**. 2. ed. – Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 258.

⁹² UNITED KINGDOM. Judgment Given On. **Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents)**, 19 february 2021. Disponível em: <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf>. Acesso em: 21 out. 2021.

qualquer outra pessoa dá origem à dependência de um relacionamento particular que também pode tornar um indivíduo vulnerável a exploração⁹³. (tradução nossa)

Convém lembrar que, no ordenamento jurídico do Reino Unido, há uma diferença entre os trabalhadores (*workers*) e os empregados (*employee*). Estes últimos possuem direito a um rol mais amplo de garantias laborais, enquanto os trabalhadores têm direito “a salário mínimo, proteção contra descontos ilegais, feriados pagos, descansos, carga máxima de 48h semanas, proteção contra dispensa discriminatória, licença saúde, paternidade, adoção e licença parental compartilhada”⁹⁴, como assevera Rodrigo Carelli.

Ademais, o aludido autor pontua sobre o fato de que a decisão proferida pela Corte possui inúmeras fundamentações sobre as quais seria possível enquadrar os motoristas da Uber como empregados, porém, o pedido da demanda fora no sentido de haver o reconhecimento da condição de *workers*, porque “seria estrategicamente mais interessante, pois teria mais chance de ter êxito e os direitos designados a essa categoria são quase os mesmos”⁹⁵.

Percebe-se, deste modo, que a Corte não considerou os motoristas de aplicativos da Uber como empregados, entretanto, resguardou direitos trabalhistas elementares, conforme exposto alhures.

Passa-se a analisar o caso da decisão da Corte de Cassação da França.

3.2.1.2 França

A Corte de Cassação francesa, em março de 2020, decidiu que a relação existente entre motoristas de aplicativo e a Uber era típica de emprego, em razão da existência de subordinação jurídica.

A Uber, por sua vez, argumentou que a relação não configurava-se em real contrato de emprego, uma vez que o aplicativo tinha como intuito aproximar os motoristas aos usuários em potencial, através do adimplemento de uma taxa

⁹³ UNITED KINGDOM. Judgment Given On. **Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents)**, 19 february 2021. Disponível em: <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf>. Acesso em: 21 out. 2021.

⁹⁴ CARELLI, Rodrigo. **SUPREMA CORTE DO REINO UNIDO CONFIRMA: motoristas da Uber não são trabalhadores autônomos**. Disponível em: <https://trab21.blog/2021/02/19/suprema-corte-do-reino-unido-confirma-motoristas-da-uber-nao-sao-trabalhadores-autonomos/>. Acesso em: 21 out. 2021.

⁹⁵ Ibid.

de serviço. Além disso, aduziu que o obreiro não possuía a obrigação de se conectar à plataforma para realizar a referida atividade, podendo, inclusive, recusar chamadas de determinadas viagens. Nesse sentido, asseverou que eventuais banimentos de motoristas da plataforma advêm de razões meramente operacionais, que são preestabelecidas pelo algoritmo.⁹⁶

Entretanto, após análise dos argumentos arguidos pelos litigantes, a Corte francesa entendeu que se estava perante uma relação caracterizada pela submissão de um trabalhador em face de um empregador, detentor do controle operacional e possuidor da prerrogativa de fiscalização da atividade.⁹⁷

Nessa toada, importa consignar os pontos relevantes da aventada decisão, que segundo Inez Lopes e Maurício Ferreira Brito são:

[Q]ue o condutor integrava serviço de transporte criado e organizado inteiramente pela empresa, serviço que existe graças a plataforma, por meio do qual se constitui a clientela, sem se fixar livremente as tarifas e as condições do exercício do serviço de transporte; que é imposto ao condutor o itinerário e não é livre para se escolher as condições tarifárias; muitas vezes o destino final não é sequer conhecido pelo motorista, o que evidencia a impossibilidade da livre escolha, se a viagem lhe convém ou não; a empresa também pode desconectar temporariamente o condutor de sua aplicação se ele negar algumas viagens, e que o condutor pode até mesmo perder o acesso a sua conta em caso de abuso da taxa de cancelamento, o que se afigura como um 'comportamento problemático'. Referidas diretrizes, para a Corte de Cassação francesa, caracterizariam a subordinação jurídica intrínseca a um contrato de emprego, tendo sido considerado como ficto o estatuto do autônomo do condutor⁹⁸.

Outrossim, concluiu-se que “o condutor não pode ser considerado autônomo, já que não cabe a ele construir a própria clientela ou definir os preços das corridas. Isso, diz a corte, gera uma relação de subordinação entre as partes”⁹⁹, como aduz Tiago Angelo.

⁹⁶ GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva**. 2. ed. – Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 264.

⁹⁷ UOL. **Em decisão histórica, justiça da França reconhece motorista de Uber como funcionário**. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/rfi/2020/03/05/em-decisao-historica-justica-da-franca-reconhece-motorista-de-uber-como-funcionario.htm>. Acesso em: 21 out. 2021.

⁹⁸ LOPES, Inez; BRITO, Maurício Ferreira. **A Proteção Ambiental Trabalhista de Entregadores de Aplicativo: Estudo de Direito Comparado**. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/revistadedireitounb/article/view/32398/27454>. Acesso em: 21 out. 2021, p. 161.

⁹⁹ ANGELO, Tiago. **Há vínculo empregatício entre Uber e motorista, decide Corte francesa**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-mar-05/corte-francesa-confirma-vinculo-entre-uber-motorista>. Acesso em: 21 out. 2021.

De mais a mais, Rafael da Silva Marques leciona que a decisão “faz valer conceitos de subordinação estrutural e sujeição às ordens organizacionais, nos exatos termos do artigo 3º, parágrafo único, da CLT. [...] Os ‘ganchos’, são prova do poder hierárquico, organizacional e punitivo, típicos da relação de emprego”¹⁰⁰, por isso, não soa razoável sustentar que tais trabalhadores são dotados de autonomia laboral.

Derradeiramente, serão analisados julgados em território nacional, tanto em Tribunais Regionais do Trabalho como no Tribunal Superior do Trabalho.

3.2.1.3 Brasil

Como era de se imaginar, os litígios envolvendo a discussão a despeito da natureza da relação entre motoristas de aplicativo e a empresa Uber bateram às portas do Poder Judiciário brasileiro.

A Uber iniciou suas operações em território nacional no ano de 2014, e, atualmente, possui um quadro de cerca de 1 milhão de “parceiros”, que laboram em todos os estados do país¹⁰¹. Ao longo destes anos, houveram diversas decisões jurisprudenciais, em sentido diverso, versando sobre o reconhecimento do vínculo empregatício entre motorista e a referida plataforma.

Nesse novo ambiente, sobreleva observar o conceito de empregado, insculpido no art. 3º da CLT: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”¹⁰². Os elementos formadores da relação típica de emprego - abordados exaustivamente em tópicos anteriores, qual sejam trabalho por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação, quando presentes em uma relação laboral, conferem ao obreiro toda proteção celetista ora consagrada no ordenamento jurídico pátrio.

¹⁰⁰ MARQUES, Rafael da Silva. **Aplicativo de transporte – relação de emprego: decisão 374 da Corte de Cassação, Sala Social, França**. Disponível em: <https://revisaotrabalista.net.br/2020/08/05/aplicativo-de-transporte-relacao-de-emprego-decisao-374-da-corte-de-cassacao-sala-social-franca/>. Acesso em 21 out. 2021.

¹⁰¹ UBER, Brasil. **Uber celebra 7 anos no Brasil**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/uber-celebra-7-anos-no-brasil/>. Acesso em: 25 out. 2021.

¹⁰² BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro, RJ, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 25 out. 2021.

Em sendo assim, emergem controvérsias quanto ao enquadramento jurídico dos motoristas da Uber, isto é, empregados ou autônomos.

Ante as referidas divergências, será analisada a decisão mais recente até o presente momento, no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho, que reconheceu o vínculo de emprego pretendido pelos motoristas. Nessa toada, será analisado o Acórdão mais atual proferido pelo Tribunal Superior do Trabalho, que, em contraste, afastou o reconhecimento do vínculo empregatício entre motoristas e a supramencionada plataforma tecnológica.

O entendimento da 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, em setembro de 2021, ao analisar o processo de n.º 0020750-38.2020.5.04.0405, em ação ajuizada por um motorista de aplicativo em face da pessoa jurídica Uber do Brasil Tecnologia Ltda, fora no sentido de reconhecimento do vínculo de emprego. Colaciona-se a ementa do julgado referido:

UBER E RELAÇÃO DE EMPREGO. MÁSCARA DE VÍNCULO. FRAUDE POR MEIO DE ALGORITMOS. A chamada *uberização* das relações de trabalho (não por casualidade originada no próprio nome da ré), no capitalismo de plataforma, *gig economy*, *crowdwork*, trabalho digital, etc., operam figuras derivadas da quarta revolução industrial (a techno-informática) que pretensamente **criariam "novas formas" de relações de trabalho quando, na verdade, os elementos que as compõem são exatamente os mesmos de uma relação de emprego**, escamoteados por nomes pomposos (normalmente estrangeiros), que transmudam a figura do empregador no "facilitador", "gestor" ou "aproximador de pessoas"; a figura da pessoa trabalhadora no indivíduo microempreendedor de si mesmo ou no autônomo, que pretensamente não precisa "bater ponto" e não tem "patrão", mas **cuja sobrevivência depende da prestação de serviços por longos períodos (normalmente acima de 10 horas de trabalho ao dia), sete dias por semana, trinta dias por mês e doze meses por ano, sem direito a adoecer (não há recolhimento previdenciário), sem férias, sem décimo terceiro, sem FGTS, sem nenhuma garantia**, cuja avaliação e cobrança é feita pelo usuário da plataforma e repassada instantaneamente pelo algoritmo (o controle e a subordinação são mais eficazes do que na relação de trabalho tradicional). Portanto, **só o que muda é a máscara, a fraude emprestada e aperfeiçoada pelo algoritmo que tenta (e muitas vezes com sucesso), confundir as pessoas para elidir o respeito aos Direitos Humanos do Trabalho e descumprir a legislação social.** Obviamente, a forma de prestação de serviços não desnatura a essência da relação de emprego, fundada na exploração de trabalho por conta alheia, pois os meios de produção continuam na propriedade da plataforma. Por outras palavras, não há nada de novo nisso, a não ser o novo método fraudulento de engenharia informática para mascarar a relação de

emprego. Sentença reformada e vínculo empregatício reconhecido¹⁰³.
(grifos acrescidos)

No caso em comento, um motorista que trabalhou na aventada empresa sustentou ter sido despedido sem justa causa, em razão de ter sido bloqueado do aplicativo sem qualquer justificativa. Assim sendo, ajuizou reclamação trabalhista no intuito de ser reconhecido o vínculo empregatício e, por conseguinte, receber os valores decorrentes da dispensa. No juízo *a quo*, os pedidos foram julgados improcedentes.

O Relator da demanda, desembargador Marcelo Ferlin D'Ambroso, pontuou que a subordinação e a não eventualidade separam o serviço prestado mediante salário do trabalhador autônomo, porque em ambos os casos não se pode excluir a pessoalidade e a onerosidade. Assim, considerando que a sentença de primeira instância já havia reconhecido a pessoalidade, a onerosidade e a não eventualidade, bastaria analisar a presença da subordinação.

A decisão proferida, portanto, entendeu não haver margem de escolha dos motoristas que prestam serviços à Uber, ou seja, o obreiro deve aderir a uma nova modalidade de subordinação por evidente necessidade, em que a empresa possui poder de controle, fiscalização e comando, que denotam uma prestação de labor estabilizada e restrita. Ademais, a mencionada Turma argumentou que, considerando que é a plataforma tecnológica quem define quais pessoas poderão laborar no aplicativo, os motivos pelos quais os prestadores de serviço serão excluídos e qual o percentual remuneratório a que terão direito em virtude das viagens realizadas - sem qualquer influência do trabalhador, patente a presença de todos os requisitos da relação de emprego e, além disso, presentes os elementos caracterizadores da figura de empregador da Uber, haja vista a capacidade de coordenar a atividade com a possibilidade, inclusive, de aplicar sanções aos seus motoristas.

Neste panorama, Valdete Souto Severo, leciona sobre o contexto de precarização das relações laborais, que ocorrem “exatamente por essa

¹⁰³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Reclamação Trabalhista nº 0020750-38.2020.5.04.0405. **Pesquisa de Jurisprudência**, Acórdão, 23 setembro 2021. Disponível em: https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/JeQ1HT5XS2_vvUhDk62uGg?&tp=0020750-38.2020.5.04.0405. Acesso em: 25 out. 2021.

subversão da noção de trabalhar, que deixa de ser apenas, e principalmente, um meio de realização humana, para se tornar condição de possibilidade da existência e, portanto, uma necessidade”¹⁰⁴, destarte, verifica-se que a decisão abordou questões subversivas atinentes às relações entre o motorista e a Uber. Vejamos:

[P]resente a subordinação: quer sob o aspecto subjetivo e especialmente sob o aspecto objetivo, uma vez que notoriamente as atividades desenvolvidas pela pessoa trabalhadora se prestam a realizar o objetivo social da empresa, como, aliás, reconhecido na decisão, quando explicitamente refere que a demandada atua na atividade de transportes. **O fato da pessoa trabalhadora se utilizar de recursos próprios para prestar serviços (veículo, manutenção e combustível), por si só não atesta qualquer independência na relação, uma vez que tais condições são literalmente impostas: inexistente margem de escolha de quem presta serviços para a Uber, no particular, ao contrário, se adere a uma modalidade de subordinação por evidente necessidade**, em franca ofensa ao disposto no art. 9º da CLT (relação de emprego escamoteada). **A subordinação sob o âmbito subjetivo igualmente se encontra presente, ainda que com a roupagem diferenciada das relações de emprego, todavia, ao fim e ao cabo está muito claro que é a ré que define quem lhe presta serviços, o período de tempo, como também os motivos pelos quais os motoristas podem ser excluídos pela plataforma (ainda que ‘terceirize’ a avaliação dos motoristas aos usuários do aplicativo), além de ser responsável pela remuneração do trabalho**¹⁰⁵. (grifos nossos)

Desta maneira, a chamada *uberização* das relações de trabalho, que pretensamente cria novas formas de labor, na verdade possui exatamente os mesmos elementos que compõem uma relação empregatícia, pois, nas palavras do Eminentíssimo Relator, "não há nada de novo nisso, a não ser o novo método fraudulento de engenharia informática para mascarar a relação de emprego"¹⁰⁶.

A outro giro, o Tribunal Superior do Trabalho, doravante TST, possui entendimento contrário ao que fora exposto alhures. Em fevereiro e setembro, de 2020, o TST afastou o reconhecimento do vínculo de emprego típico entre motoristas de aplicativos e a Uber, nos julgados que estão sob os números 1000123-89.2017.5.02.0038 e 10575-88.2019.5.03.0003, respectivamente. Não obstante, o mesmo tribunal reiterou, pela quinta vez, que não há relação de

¹⁰⁴ SEVERO, Valdete Souto. **A perda do emprego no Brasil: notas para uma teoria crítica e para uma prática transformadora**. – Porto Alegre: Sulina, 2021. p. 11-12.

¹⁰⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Reclamação Trabalhista nº 0020750-38.2020.5.04.0405. **Pesquisa de Jurisprudência**, Acórdão, 23 setembro 2021. Disponível em: https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/JeQ1HT5XS2_vvUhDk62uGg?&tp=0020750-38.2020.5.04.0405. Acesso em: 25 out. 2021.

¹⁰⁶ Ibid.

emprego entre os motoristas e a supramencionada empresa, ao julgar os processos sob os números 10555-54.2019.5.03.0179, de fevereiro/2021, 1001821-40.2019.5.02.0401, de maio/2021 e, mais recentemente, 1001160-73.2018.5.02.0473, de agosto/2021, o qual será objeto de análise.

Em 04 de agosto de 2021, a 5ª Turma, da lavra do Ministro Breno Medeiros, decidiu, no Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n.º 1001160-73.2018.5.02.0473, que a relação entre os motoristas que laboram por intermédio da plataforma digital da empresa Uber não atende aos requisitos formadores da relação de emprego previstos na CLT. Abaixo, colaciona-se a ementa da decisão proferida pela Corte Trabalhista:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA DE APLICATIVO. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Conforme já exposto na decisão agravada, os elementos constantes dos autos revelam a **inexistência do vínculo empregatício, tendo em vista a autonomia no desempenho das atividades do autor, a descaracterizar a subordinação**. Isso porque é fato indubitável que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços. E, relativamente aos termos e condições relacionados aos referidos serviços, esta Corte, ao julgar processos envolvendo motoristas de aplicativo, ressaltou que **o motorista percebe uma reserva do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário. O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos**, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego. Precedentes. Ante a improcedência do recurso, aplica-se à parte agravante a multa prevista no art. 1.021, § 4º, do CPC. **Agravo não provido, com imposição de multa**¹⁰⁷. (grifos acrescidos)

A decisão possui, como fundamentos principais, a inexistência de subordinação jurídica e onerosidade na aludida relação.

Referente à ausência do principal elemento configurador da relação empregatícia, notadamente a subordinação jurídica, ressaltou o Relator que “a possibilidade de avaliação dos motoristas pelos usuários, e vice-versa, sequer

¹⁰⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1001160-73.2018.5.02.0473**. Agravante: Leandro Dias da Costa. Agravado: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator: Min. Breno Medeiros. Brasília, 04 ago. 2021. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#ff33d22717107c2c7302d776a403acee>. Acesso em: 30 out. 2021.

tangencia com a presença de subordinação, consubstanciando, em verdade, ferramenta de feedback”¹⁰⁸, e, sobre a possibilidade dos motoristas recusarem o atendimento a usuários sem, concomitantemente, sofrerem efetiva penalidade, revela relação de trabalho autônomo, “porque o verdadeiro empregado, ressalvadas as situações previstas em lei, não pode se negar a realizar o serviço para o qual foi contratado, sem que isto deixe de caracterizar descumprimento do contrato de trabalho”¹⁰⁹.

Por sua vez, atinente à onerosidade, o Relator observou que, em razão do fato de que o Agravante detinha “aproximadamente 75% do valor pago pelos passageiros, percentual impraticável em uma verdadeira relação de emprego, pois importaria atribuir a maior parte do valor pago ao empregado e não ao empregador”, dessarte, por unanimidade, os Ministros da 5ª Turma do TST negaram o provimento do Agravo e, por conseguinte, não reconheceram que entre o motorista de aplicativo e a Uber há vínculo empregatício.

Vê-se, desse modo, que a matéria está longe de ser pacificada, uma vez que existem inúmeras decisões judiciais controvertidas. Bem por isso, será analisado, no ponto a seguir, o Estatuto do Trabalhador Autônomo espanhol e a possibilidade de influência deste na legislação pátria, com intuito de garantir direitos trabalhistas mínimos às novas figuras jurídicas da contemporaneidade.

3.2.2 O Estatuto do Trabalho Autônomo espanhol e sua possível resposta à desproteção dos motoristas de aplicativos no Brasil

As novas feições das relações laborais exigem do Direito do Trabalho uma ampliação - ainda que em um primeiro momento de maneira parcial, da proteção jurídica a qualquer forma de trabalho, especialmente àquelas advindas das tecnologias disruptivas e que se estabelecem por intermédio das plataformas digitais.

Neste horizonte, há que se observar o pioneirismo espanhol na regulamentação de tais relações, que se encontram na chamada zona cinzenta,

¹⁰⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1001160-73.2018.5.02.0473**. Agravante: Leandro Dias da Costa. Agravado: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator: Min. Breno Medeiros. Brasília, 04 ago. 2021. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#ff33d22717107c2c7302d776a403acee>. Acesso em: 30 out. 2021.

¹⁰⁹ Ibid.

e que são submetidas à linha divisória entre o conceito tradicional de trabalho autônomo e trabalho subordinado.

A Espanha, em face das dificuldades para solucionar tantas variações, foi o primeiro país a regulamentar o trabalho autônomo, através da Lei 20/2007, também conhecida como Estatuto do Trabalho Autônomo, doravante ETA. De mais a mais, convém lembrar que o aludido Estatuto fora concebido com base no conceito de parassubordinação edificado pela doutrina italiana¹¹⁰.

Nessa toada, imperioso observar as palavras de Amauri Mascaro Nascimento, que versam sobre a perfectibilização da parassubordinação:

[A] parassubordinação se concretiza nas relações de natureza contínua, nas quais os trabalhadores desenvolvem atividades que se enquadram nas necessidades organizacionais dos tomadores de seus serviços, contribuindo para atingir o objeto social do empreendimento, quando o trabalho pessoal deles seja colocado, de maneira predominante, à disposição do contratante, de forma contínua¹¹¹.

Portanto, considerando a necessidade de proteção de garantias mínimas trabalhistas a este grupo de obreiros, é que o ETA conceitua o enquadramento dos trabalhadores autônomos economicamente dependentes em seu art. 11, *in verbis*:

[S]ão aqueles que realizam uma atividade econômica ou profissional a título lucrativo e de forma habitual, pessoal, direta e predominantemente para uma pessoa física ou jurídica, denominada cliente, de que dependem economicamente por perceber deste, ao menos, 75% de seus ingressos por rendimentos do trabalho e de atividades econômicas ou profissionais¹¹². (tradução nossa)

Nota-se que o trabalhador autônomo economicamente dependente, doravante TRADE, “é uma espécie de trabalhador autônomo, com algumas características ou requisitos próprios, que o colocam, em uma escala protetiva, entre o trabalhador autônomo e o trabalhador por conta alheia”¹¹³, como observam Fernanda Cabral de Almeida e Isabela Pimentel de Barros.

¹¹⁰ ALMEIDA, Fernanda Cabral de; BARROS, Isabela Pimentel de. **Estatuto do Trabalho Autônomo da Espanha: um modelo para o Brasil?**. Curitiba: Juruá, 2020. p. 37.

¹¹¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Ordenamento Jurídico Trabalhista**. São Paulo: LTr, 2013. p. 322.

¹¹² GOBIERNO DE ESPAÑA. **Ley 20/2007, del Estatuto del Trabajo Autónomo**. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-13409-consolidado.pdf>. Acesso em: 02 nov. 2021.

¹¹³ ALMEIDA, Fernanda Cabral de; BARROS, Isabela Pimentel de. **Estatuto do Trabalho Autônomo da Espanha: um modelo para o Brasil?**. Curitiba: Juruá, 2020. p. 57.

Há que se registrar, ainda, algumas peculiaridades do TRADE, elencadas pelo ETA. Como primeira, está o óbice à contratação por parte do TRADE de trabalhadores por conta alheia. A segunda característica reside no impedimento de que desenvolva seu labor, no âmbito de seu cliente, e que este seja similar ao trabalho desenvolvido pelos respectivos empregados, ou seja, busca-se inibir a contratação de “falsos autônomos”. A terceira condição é de que o trabalhador autônomo economicamente dependente é quem deve prover com os meios necessários para a realização da atividade. Por sua vez, o quarto pressuposto consiste no desenvolvimento próprio dos critérios de organização de seu labor, sem prejuízo de eventuais indicações técnicas que venha receber de seu cliente. Derradeiramente, a quinta indicação é que o TRADE deva perceber uma contraprestação econômica em razão do resultado de seu trabalho, desde que assuma os riscos do negócio.¹¹⁴

A figura intermediária entre o empregado e o autônomo criada pela doutrina espanhola aufere, em certa medida, a extensão de direitos laborais e previdenciários. O trabalhador parassubordinado espanhol possui um rol de direitos e deveres básicos. A despeito deste panorama, adverte Danilo Gonçalves Gaspar:

Dentre os direitos básicos do trabalho autônomo previstos no artigo 4º do referido Estatuto, destacam-se o direito ao trabalho e a livre escolha de sua profissão ou ofício (artigo 4º, item 2, letra “a”); o direito à propriedade industrial (artigo 4º, item 2, letra “c”); o direito à igualdade perante a Lei e o direito a não discriminação (artigo 4º, item 3, letra “a”); o respeito à intimidade e a dignidade do trabalhador (artigo 4º, item 3, letra “c”); o direito à conciliação da vida profissional com a vida pessoal, tendo direito de suspender suas atividades em situações, por exemplo, de maternidade, paternidade (artigo 4º, item 3, letra “g”)¹¹⁵.

Averbe-se, assim, o esforço do direito estrangeiro em mapear as novas formas jurídicas de trabalho e, por consequência, a criação de institutos que afastem as chamadas zonas cinzentas das relações laborais, de modo a inibir que os trabalhadores parassubordinados sejam marginalizados das proteções justralhistas.

¹¹⁴ ALMEIDA, Fernanda Cabral de; BARROS, Isabela Pimentel de. **Estatuto do Trabalho Autônomo da Espanha: um modelo para o Brasil?**. Curitiba: Juruá, 2020. p. 60.

¹¹⁵ GASPAR, Danilo Gonçalves. **A Proteção ao Trabalhador Autônomo Economicamente Dependente e a experiência Espanhola**. Disponível em: <http://www.trabalhoemdebate.com.br/artigo/detalhe/a-protacao-ao-trabalhador-autonomo-economicamente-dependente-e-a-experiencia-espanhola>. Acesso em: 02 nov. 2021.

Nesta esteira, impende anotar as lições de Anna Stephanie de Brito Veiga Pessoa e Maria Áurea Baroni Cecato:

A teoria da parassubordinação é o remédio encontrado, nos países europeus, para enfrentar o problema decorrente do surgimento do prestador de serviços autônomo economicamente dependente, teoria essa que tende a se irradiar para outros países, onde a preocupação com o social tem dimensão de maior alcance¹¹⁶.

Em face desta perspectiva, vislumbra-se de maneira salutar o futuro reconhecimento desta nova figura jurídica no ordenamento jurídico brasileiro, ao efeito de serem assegurados aos obreiros juridicamente autônomos, mas economicamente dependentes, garantias mínimas juslaborais, como por exemplo, garantia ao direito a férias anuais de 18 dias úteis, disposto no art. 14 do ETA.

Ou seja, mostra-se patente a ideia de que o Estatuto do Trabalho Autônomo espanhol “promove uma proteção mínima ao trabalho prestado pelo trabalhador autônomo que, em que pese não seja um empregado, acaba sendo agraciado com a tutela estatal baseada no fundamento constitucional espanhol de proteção ao trabalho e não somente ao emprego”¹¹⁷, como assevera Danilo Gonçalves Gaspar.

No Brasil, como já explicitado alhures, o Direito do Trabalho se restringe à clássica conceituação dicotômica, isto é, subordinados e autônomos, sem qualquer referência à nova figura do trabalhador parassubordinado. Assim, esta dicotomia, “por vezes, lança o trabalhador submetido a essa zona cinzenta a uma aposta de tudo ou nada, onde poderá ser reconhecido como empregado e ter todos os direitos daí decorrentes ou ser considerado autônomo sem nenhuma proteção trabalhista”¹¹⁸, como pondera Marcelo Mascaro Nascimento.

¹¹⁶ PESSOA, Anna Stephanie de Brito Veiga; CECATO, Maria Áurea Baroni. **A parassubordinação como instrumento de proteção laboral e social**: enfrentar os impactos da dinâmica do capital no mundo do trabalho. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=c46482dd5d39742f>. Acesso em: 02 nov. 2021.

¹¹⁷ GASPAR, Danilo Gonçalves. **A Proteção ao Trabalhador Autônomo Economicamente Dependente e a experiência Espanhola**. Disponível em: <http://www.trabalhoemdebate.com.br/artigo/detalhe/a-protacao-ao-trabalhador-autonomo-economicamente-dependente-e-a-experiencia-espanhola>. Acesso em: 02 nov. 2021.

¹¹⁸ NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **Parassubordinação: o meio termo entre o empregado e o autônomo**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2015-nov-18/parassubordinacao-meio-termo-entre-empregado-autonomo>. Acesso em: 02 nov. 2021.

Desfechando o tema, sabe-se que o legislador pátrio tem à sua disposição três alternativas, a saber: a) ampliação do conceito de empregado, de modo a garantir, em sua completude, o rol de direitos trabalhistas aos obreiros parassubordinados, que, por ora, não ocorrera e, tampouco, há indícios de que tal modificação ocorrerá, como corroboram, inclusive, as decisões proferidas pelo TST, que negam o reconhecimento do vínculo empregatício aos motoristas de aplicativos; b) a regulamentação da nova figura jurídica que se impõe em nível mundial, qual seja o trabalho parassubordinado, ao efeito de haver a extensão de mínimas garantias laborais e sociais a este grupo; e, finalmente, c) nada fazer, permanecendo o trabalhador autônomo economicamente dependente no interregno da configuração das duas categorias supramencionadas, sem perceber qualquer proteção trabalhista, sendo regido, especialmente, pelo direito civil.¹¹⁹

Em arremate, imperioso registrar as palavras de Amauri Mascaro Nascimento a despeito das morfologias das relações de trabalho e a exigência de um Direito do Trabalho atual e contemporâneo: “[a] concepção binária autonomia-subordinação cede lugar para a concepção tridimensional autonomia-parassubordinação-subordinação”¹²⁰.

3.3 DESAFIOS À AMPLIAÇÃO DA PROTEÇÃO JURÍDICA EM FACE DAS NOVAS FORMAS DE TRABALHO

Com o advento do emprego das novas tecnologias no processo produtivo, as prestações de serviços ganharam novos arquétipos. Neste passo, impõe-se uma realidade de desproteção jurídica e social aos trabalhadores que laboram por meio de aplicativos de transporte particular de passageiros, considerando que os mesmos não percebem quaisquer direitos trabalhistas e previdenciários, sendo lançados, portanto, em um ambiente de precarização laboral e desamparo estatal.

¹¹⁹ ALMEIDA, Fernanda Cabral de; BARROS, Isabela Pimentel de. **Estatuto do Trabalho Autônomo da Espanha: um modelo para o Brasil?**. Curitiba: Juruá, 2020. p. 89.

¹²⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Professor Amauri Mascaro (in memoriam) atenta para a necessidade de superação da concepção binária autonomia-subordinação**. Disponível em: <https://mascaro.com.br/boletim/agosto-setembro-outubro-edicao-190/professor-amauri-mascaro-in-memori-am-ata-nta-para-a-necessidade-de-superacao-da-concepcao-binaria-autonomia-subordinacao/>. Acesso em: 02 nov. 2021.

Bem por isso, a Organização Internacional do Trabalho, daqui em diante OIT, expediu as recomendações 198 e 204, no intuito de assegurar efetiva proteção aos obreiros em suas respectivas relações de trabalho e pavimentar, com celeridade, a transição da economia informal para a formalização das relações juslaborativas¹²¹.

Por oportuno, convém lembrar que, atinente à recomendação, “ao contrário das convenções internacionais da OIT, cria apenas o comprometimento de que os Estados-membros a levem, no prazo de um ano [...], às autoridades competentes internas do país, que têm competência para regular a matéria”¹²², com o objetivo de prevenir a precarização das relações de trabalho, por meio da edição de leis ou medidas alternativas. No Brasil, em razão da incongruência jurisprudencial, as recomendações que visam regulamentar o trabalho dos motoristas de aplicativos servem de álibi para interpretações extensivas dos preceitos celetistas.

Dentre as principais medidas presentes na Recomendação 198 da OIT, que objetivam proteger os trabalhadores em uma relação laboral, destacam-se aquelas elencadas no item 4, nas alíneas “a”, “b” e “c”, que guardam consonância com o princípio da primazia da realidade. Vejamos:

- a) Fornecer às partes interessadas, em particular empregadores e trabalhadores, orientações sobre a forma de **determinar efetivamente a existência de uma relação de trabalho e sobre a distinção entre trabalhadores assalariados e trabalhadores independentes**;
- b) **lutar contra as relações de trabalho disfarçadas**, no âmbito, por exemplo, de outras relações que podem incluir o recurso a outras formas de acordos contratuais **que ocultam a verdadeira situação jurídica, entendendo-se que existe uma relação de trabalho disfarçada quando um empregador trata o trabalhador como se não o fosse**, de forma a ocultar o seu verdadeiro estatuto jurídico, podendo surgir situações em que as disposições contratuais resultem na privação do trabalhador da proteção a que têm direito;
- c) **adotar regras aplicáveis a todas as formas de acordos contratuais, inclusive os que vinculem várias partes, para que os trabalhadores assalariados tenham a proteção a que têm direito**¹²³. (grifo nosso)

¹²¹ OIT, Brasil. **Recomendações**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242958/lang--pt/index.htm. Acesso em: 07 nov. 2021.

¹²² GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva**. 2. ed. – Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 300.

¹²³ OIT, Brasil. **R198 – Recomendação sobre Relações de Trabalho, 2006 (Nº 198)**. Disponível em:

Dessarte, vislumbra-se a preocupação da OIT em ampliar o grau de proteção jurídico-laboral aos trabalhadores submetidos às relações marcadas de precariedade.

Nesta esteira, há a Recomendação 204 da OIT, que tem como objetivo facilitar a transição de trabalhadores e unidades econômicas da economia informal para a economia formal. O referido instrumento busca a redução do número de obreiros informais no mercado de trabalho, por meio da prevenção à informalização de empregos da economia formal.

Importa destacar, ainda, o disposto na alínea “a”, do item 11, da Recomendação 204, que almeja “a promoção de estratégias para o desenvolvimento sustentável, erradicação da pobreza e crescimento inclusivo e a geração de empregos dignos na economia formal”¹²⁴, ou seja, verifica-se que não basta o fomento ao trabalho, mas, também, a garantia ao trabalho digno, que significa, em outras palavras, o labor efetivamente tutelado pelo Direito do Trabalho.

Vê-se, portanto, que no âmago das referidas Recomendações, está a busca de tutelas justralhistas, no maior grau possível, aos trabalhadores que atualmente estão lançados à própria sorte nas relações laborais marcadas por efemeridade, informalidade e inospitalidade.

Neste panorama, insta lembrar que, em território nacional, já existem projetos de lei que intentam regulamentar as relações de trabalho que ocorrem pela intermediação das plataformas tecnológicas. Dentre os principais projetos, ganha maior relevo o PL 4.172/2020¹²⁵, de autoria do deputado federal Henrique Fontana, que propõe a criação de um novo contrato de trabalho em plataformas digitais de transporte individual privado ou de entrega de mercadorias, com o objetivo de assegurar certos direitos trabalhistas e previdenciários a este grupo.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument. Acesso em: 07 nov. 2021.

¹²⁴ OIT, Brasil. **Recomendação sobre a Transição da Economia Informal para a Economia Formal (2015)**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_619831.pdf. Acesso em: 07 nov. 2021.

¹²⁵ BRASIL. **Projeto de Lei n. 4.172 de 2020**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2259942>. Acesso em: 07 nov. 2021.

A proposta mencionada estabelece garantia de renda mínima, não inferior a um salário mínimo, proporcional ao número de horas trabalhadas, com a ressalva de que se considera hora trabalhada aquela em que o motorista estiver logado e conectado ao aplicativo, independentemente de estar, ou não, realizando determinada viagem/entrega. Ademais, prevê a possibilidade de percepção do seguro-desemprego e de indenização em caso de desligamento sem justo motivo, bem como a filiação do obreiro, de maneira obrigatória, ao Regime Geral de Previdência Social.

Não obstante, o referido projeto e os demais que caminham no mesmo sentido, não são imunes à eventuais contrapontos. Fausto Siqueira Gaia adverte no sentido de que os supramencionados projetos nada mais seriam que “[a] criação de uma categoria de trabalhadores precarizados, que nada se distinguem daqueles que são contratados pela modalidade do contrato de trabalho intermitente”¹²⁶.

Em contraste, há que se refletir “sobre a efetiva regulação da questão, visto que a sociedade passa por constantes transformações essenciais no processo de evolução tecnológica e social, e, nesse aspecto, o Direito e a legislação devem sempre ser harmonizados a essas mudanças”¹²⁷, como registram Nathalia Caroline Fritz Neves e Juliana Dias Carneiro.

De mais a mais, como demonstrado alhures, verifica-se que há divergência acerca da supracitada temática não só no âmbito jurisdicional, mas também no âmbito doutrinário. Assim, verificam-se os enormes desafios impostos ao Direito do Trabalho no que tange a proteção deste grupo de obreiros, que, enquanto não houver nenhuma medida protetiva efetiva, permanecerão inobservando quaisquer garantias trabalhistas e previdenciárias. Por isso, patente a necessidade de atualização das regras juslaborativas, de modo a contemplar as novas formas de trabalho, ao efeito de tutelar a prestação de serviços que perfectibiliza-se por meio das plataformas digitais.

¹²⁶ GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva**. 2. ed. – Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 297.

¹²⁷ NEVES, Nathalia Caroline Fritz; CARNEIRO, Juliana Dias. **O fenômeno da “uberização” das relações de emprego: análise de Direito Comparado**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-out-29/opiniao-fenomeno-uberizacao-relacoes-emprego#author>. Acesso em: 07 nov. 2021.

4 CONCLUSÃO

É certo e incontroverso que as novas formas de trabalho têm como características a insegurança, a flexibilidade e a informalidade. Assim, cediço é o entendimento que isto decorre da evolução tecnológica que ocorrera nas últimas décadas.

As revoluções industriais buscaram o crescimento exponencial do processo produtivo, ao passo que reduziram o número de obreiros na cadeia de produção, com vistas ao aumento do lucro e a redução dos gastos despendidos com a força de trabalho.

Com o advento dos novos modelos de negócios, emergidos na chamada Revolução 4.0, instaura-se a denominada Economia do Compartilhamento, também conhecida como Economia Colaborativa ou Economia sob Demanda.

Neste horizonte, ocorre a agudização da descentralização das relações justralhistas, haja vista a criação e inserção das plataformas digitais no mercado de trabalho, que, por sua vez, viabilizaram a prestação de serviços de qualquer lugar em que o obreiro esteja.

Embora não se possa negar os benefícios trazidos pelas tecnologias disruptivas, como a expansão da produtividade com o uso da robótica e o aumento da segurança de dados com a utilização da inteligência artificial, há que se destacar os impactos negativos aos trabalhadores que foram substituídos pelo uso dos arsenais digitais no processo de produção.

Em sua maioria, são pessoas de baixa renda e, por conseguinte, que carecem de qualificação de mão de obra. Diante deste cenário, percebem o vilipêndio ao acesso no emprego formal e digno e, concomitantemente, a ausência de garantias juslaborativas.

Como é por demais sabido, invariavelmente o desemprego é responsável por causar enormes preocupações no mundo do trabalho. Entretanto, especialmente após a pandemia de Covid-19, o fenômeno da precarização das relações de trabalho se acentuou, com a perda do emprego típico e o exponencial crescimento do trabalho informal, o que provocara, por conseguinte, a expansão das desigualdades sociais.

Neste panorama, com intuito de obter condições vitais de existência, como alimentos e a própria moradia, este grupo de trabalhadores precarizados se sujeitam a desproteção laboral no trabalho exercido por intermédio de aplicativos de transporte de passageiros particulares.

Ocorre que, no ordenamento jurídico trabalhista pátrio, há apenas o conceito clássico de subordinação, no qual são enquadrados apenas os obreiros que são considerados empregados, em razão do contexto social em que fora criada a Consolidação das Leis do Trabalho de 1943. Todavia, considerando o dinamismo advindo das tecnologias disruptivas e as inevitáveis novas formas de prestação de serviço, verifica-se que há um óbice no enquadramento dos motoristas de aplicativos como trabalhadores subordinados.

Como exaustivamente demonstrado alhures, as decisões judiciais brasileiras não convergem quanto ao reconhecimento do vínculo empregatício de tais motoristas. A ausência de pacificação no âmbito jurisprudencial culmina no vilipêndio aos direitos trabalhistas e sociais a que teriam acesso estes obreiros.

Este cenário decorre do entendimento do Tribunal Superior do Trabalho de não vislumbrar na atividade do supramencionado grupo o requisito basilar para a existência do vínculo de emprego, qual seja a subordinação. Para o TST, os motoristas de aplicativos são considerados trabalhadores autônomos, portanto, não gozam do rol de garantias trabalhistas.

Contudo, o Direito do Trabalho é o ramo jurídico especializado que visa proteger integralmente todos os trabalhadores, por serem considerados parte manifestamente desigual em uma relação de labor. Diante disso, entende-se que deve o ordenamento jurídico pátrio ampliar sua proteção a qualquer forma de trabalho, especialmente àquelas que ocorrem por intermédio das plataformas digitais e que atualmente encontram-se desamparadas de qualquer tutela juslaborativa.

Deste modo, imperioso que o Direito do Trabalho acompanhe as morfologias sociais, de modo a se atualizar incessantemente, a fim de garantir proteção a todos os operários inseridos no mercado de trabalho.

Considerando, portanto, o preceito constitucional insculpido no art. 7º, inciso XXVII, que estabelece o direito à proteção, a qualquer trabalhador, “em face da automação”, verifica-se a necessidade de que tenhamos uma legislação atualizada e inventiva, ao efeito de resguardar todos os grupos de trabalhadores, mesmo em tempos de utilização crescente de artifícios tecnológicos no mercado produtivo, que incentivam o descarte da força de trabalho humana.

Destarte, entende-se que a figura do trabalhador parassubordinado ou trabalhador autônomo economicamente dependente, concebidas pela doutrina italiana e espanhola, respectivamente, e que é o remédio encontrado nos países europeus no enfrentamento às precarizações laborativas, possa ser uma alternativa a ser seguida pelo Brasil.

Há que destacar, ainda, o contexto social em território nacional, de constantes ataques às garantias laborais já existentes e o afastamento do vínculo de emprego, por parte da mais alta Corte trabalhista do país, aos motoristas de aplicativos. Assim sendo, como resposta imediata à desproteção sociolaboral a que este grupo tem se submetido, há o mecanismo que se apresenta como uma terceira via, mostrando ser capaz de resguardar garantias mínimas aos trabalhadores que atualmente estão no interregno das categorias de empregado ou autônomo, isto é, a chamada zona cinzenta.

Por isso, premente a necessidade de regulamentação do trabalho havido por intermédio dos aplicativos de transporte de passageiros, e, neste passo, já existem diversos projetos de lei tramitando no âmbito do Poder Legislativo, que visam auferir direitos mínimos aos motoristas que laboram pela intermediação de plataformas tecnológicas. Assim, nota-se a indispensável organização de sindicatos, empresas e trabalhadores, com intuito de comprimir os poderes legislativo-estatal a tutelar tais pretensões, sob pena de permanecermos em uma conjuntura de precarização das relações de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Fernanda Cabral de; BARROS, Isabela Pimentel de. **Estatuto do Trabalho Autônomo da Espanha: um modelo para o Brasil?**. Curitiba: Juruá, 2020.

ANGELO, Tiago. **Há vínculo empregatício entre Uber e motorista, decide Corte francesa**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-mar-05/corte-francesa-confirma-vinculo-entre-uber-motorista>. Acesso em: 21 out. 2021.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro, RJ, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 27 jun. 2021.

BRASIL. **Projeto de Lei n. 4.172 de 2020**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2259942>. Acesso em: 07 nov. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Reclamação Trabalhista nº 0020750-38.2020.5.04.0405. **Pesquisa de Jurisprudência**, Acórdão, 23 setembro 2021. Disponível em: https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/JeQ1HT5XS2_vvUhDk62uGg?&tp=0020750-38.2020.5.04.0405. Acesso em: 25 out. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1001160-73.2018.5.02.0473**. Agravante: Leandro Dias da Costa. Agravado: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator: Min. Breno Medeiros. Brasília, 04 ago. 2021. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#ff33d22717107c2c7302d776a403acee>. Acesso em: 30 out. 2021.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **SUPREMA CORTE DO REINO UNIDO CONFIRMA: motoristas da Uber não são trabalhadores autônomos**. Disponível em: <https://trab21.blog/2021/02/19/suprema-corte-do-reino-unido-confirma-motoristas-da-uber-nao-sao-trabalhadores-autonomos/>. Acesso em: 21 out. 2021.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 8. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2005. v. 1. Disponível em: https://perguntasapo.files.wordpress.com/2011/02/castells_1999_parte1_cap1.pdf. Acesso em: 30 mai. 2021.

CREPALDI, Joaquim Donizeti. **O princípio de Proteção e a Flexibilização das Normas do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada / Mauricio Godinho Delgado**. – 19. ed. – São Paulo: LTr, 2020.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. **(RE)DESCOBRINDO O DIREITO DO TRABALHO: Gig Economy, Uberização do Trabalho e outras reflexões**. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/images/DOCUMENTOS/2019/O_TRABALHO_NA_GIG_ECONOMY_-_Jota_2019.pdf. Acesso em: 18 out. 2021.

FINCATO, Denise Pires; WÜNSCH, Guilherme. **Subordinação Algorítmica: Caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica?**

Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/181114/2020_fincato_denise_subordinacao_algoritmica.pdf?sequence=1. Acesso em: 17 out. 2021.

GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva**. 2. ed. – Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

GASPAR, Danilo Gonçalves. **A Proteção ao Trabalhador Autônomo Economicamente Dependente e a experiência Espanhola**. Disponível em: <http://www.trabalhoemdebate.com.br/artigo/detalhe/a-protecao-ao-trabalhador-autonomo-economicamente-dependente-e-a-experiencia-espanhola>. Acesso em: 02 nov. 2021.

GOBIERNO DE ESPAÑA. **Ley 20/2007, del Estatuto del Trabajo Autónomo**. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-13409-consolidado.pdf>. Acesso em: 02 nov. 2021.

GZH. **Uber bane motoristas por cancelamento de corridas; entidade estima 500 bloqueios no RS**. Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/colunistas/giane-guerra/noticia/2021/09/uber-bane-motoristas-por-cancelamento-de-corridas-entidade-estima-500-bloqueios-no-rs-cku2qunna0022017y1kcxfka.html>. Acesso em: 27 set. 2021.

HARARI, Yuval Noah. **21 lições para o século 21**. 1. ed. – São Paulo: Companhia da Letras, 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2021. Plataforma Minha Biblioteca.

LOPES, Inez; BRITO, Maurício Ferreira. **A Proteção Ambiental Trabalhista de Entregadores de Aplicativo: Estudo de Direito Comparado**. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/revistadedireitounb/article/view/32398/27454>. Acesso em: 21 out. 2021.

MARQUES, Rafael da Silva. **Aplicativo de transporte – relação de emprego: decisão 374 da Corte de Cassação, Sala Social, França**. Disponível em: <https://revisaotrabalhista.net.br/2020/08/05/aplicativo-de-transporte-relacao-de-emprego-decisao-374-da-corte-de-cassacao-sala-social-franca/>. Acesso em 21 out. 2021.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2020. Plataforma Minha Biblioteca.

MARX, Karl. **Manuscritos econômicos-filosóficos**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 200.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Ordenamento Jurídico Trabalhista**. São Paulo: LTr, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Professor Amauri Mascaro (in memoriam) atenta para a necessidade de superação da concepção binária autonomia-subordinação**. Disponível em: <https://mascaro.com.br/boletim/agosto-setembro-outubro-edicao-190/professor-amauri-mascaro-in-memori-am-atenta-para-a-necessidade-de-superacao-da-concepcao-binaria-autonomia-subordinacao/>. Acesso em: 02 nov. 2021.

NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **Parassubordinação: o meio termo entre o empregado e o autônomo**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2015-nov-18/parassubordinacao-meio-termo-entre-empregado-autonomo>. Acesso em: 02 nov. 2021.

NEVES, Nathalia Caroline Fritz; CARNEIRO, Juliana Dias. **O fenômeno da “uberização” das relações de emprego: análise de Direito Comparado**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-out-29/opinioao-fenomeno-uberizacao-relacoes-emprego#author>. Acesso em: 07 nov. 2021.

NOGUEIRA, Arnaldo Mazzei. *et al.* **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. 1. ed. – São Paulo: Boitempo, 2020.

OIT, Brasil. **Danos da Covid-19 a longo prazo: recuperação lenta do emprego e risco de aumento da desigualdade**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_797490/lang--pt/index.htm. Acesso em: 18 out. 2021.

OIT, Brasil. **R198 – Recomendação sobre Relações de Trabalho, 2006 (Nº 198)**. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument. Acesso em: 07 nov. 2021.

OIT, Brasil. **Recomendação sobre a Transição da Economia Informal para a Economia Formal (2015)**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_619831.pdf. Acesso em: 07 nov. 2021.

OIT, Brasil. **Recomendações**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_242958/lang--pt/index.htm. Acesso em: 07 nov. 2021.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de Transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: em estudo do trabalho subordinado sob aplicativos** – Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/livros/empresas-de-transporte-plataformas-digitais-e-a-relacao-de-emprego-um-estudo-do-trabalho-subordinado-sob-aplicativos/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 30 mai. 2021.

PESSOA, Anna Stephanie de Brito Veiga; CECATO, Maria Áurea Baroni. **A parassubordinação como instrumento de proteção laboral e social: enfrentar os impactos da dinâmica do capital no mundo do trabalho**. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=c46482dd5d39742f>. Acesso em: 02 nov. 2021.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A parassubordinação como forma de discriminação**. Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas, Distrito Federal, v. 3, n. 1, p. 144, jan./jul. 2017. Disponível em: <http://publicacoes.udf.edu.br/index.php/mestradodireito/issue/view/6/16>. Acesso em: 22 ago. 2021.

REALE, Miguel. **Lições Preliminares de Direito**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2002. Plataforma Minha Biblioteca.

SAKO, Emilia Simeão Albino. **Trabalho e Novas Tecnologias: direitos online ou direitos de 4ª geração**. São Paulo: LTr, 2014.

SCHIAVI, Mauro. **Proteção Jurídica à Dignidade da Pessoa Humana do Trabalhador**. Disponível em: https://www.lacier.com.br/cursos/artigos/periodicos/protecao_juridica.pdf. Acesso em: 05 dez. 2021.

SCHWAB, Klaus. **Quarta revolução industrial acabará com 7 milhões de empregos até 2020**. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/economia/quarta-revolucao-industrial-acabara-com-7-milhoes-de-empregos-ate-2020/>. Acesso em: 05 jun. 2021.

SEVERO, Valdete Souto. **A perda do emprego no Brasil: notas para uma teoria crítica e para uma prática transformadora**. – Porto Alegre: Sulina, 2021.

SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. 1. ed. - São Paulo: Editora Elefante, 2017.

UBER, Brasil. **A Uber tem novidade para você. E para seus ganhos**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/como-funcionam-precos-para-motoristas-parceiros-uber/>. Acesso em: 17 out. 2021.

UBER, Brasil. **Como usar o app da Uber**. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/about/how-does-uber-work/>. Acesso em: 14 out. 2021.

UBER, Brasil. **Conheça o aplicativo da Uber e veja como ele funciona**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/aplicativo-uber-como-funciona/>. Acesso em: 26 set. 2021.

UBER, Brasil. **Descubra o que é o Uber e saiba como ele funciona**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/o-que-e-uber/>. Acesso em: 17 out. 2021.

UBER, Brasil. **É difícil encontrar transporte em uma noite de neve**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/history/>. Acesso em: 26 set. 2021.

UBER, Brasil. **Uber celebra 7 anos no Brasil**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/uber-celebra-7-anos-no-brasil/>. Acesso em: 25 out. 2021.

UNITED KINGDOM. Employment Tribunals. Case number: 220255/2015. London Central. **Mr. Y. Yaslam, Mr. J. Farrar and Others v Uber Employment Tribunal judgment**, 28 octubre 2016, Disponível em:

<https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-employment-judgment-20161028-2.pdf>. Acesso em: 21 out. 2021.

UNITED KINGDOM. Judgment Given On. **Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents)**, 19 february 2021. Disponível em: <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf>. Acesso em: 21 out. 2021.

UOL. **Com gasolina cara e cancelamentos, Uber e 99 aumentam ganhos dos motoristas**. Disponível em: <https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2021/09/10/com-gasolina-cara-e-cancelamentos-uber-e-99-aumentam-ganhos-dos-motoristas.htm>. Acesso em: 26 set. 2021.

UOL. **Em decisão histórica, justiça da França reconhece motorista de Uber como funcionário**. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/rfi/2020/03/05/em-decisao-historica-justica-da-franca-reconhece-motorista-de-uber-como-funcionario.htm>. Acesso em: 21 out. 2021.

UOL. **Tecnologia – o que é a 4ª revolução industrial?**. Disponível em: <https://vestibular.uol.com.br/resumo-das-disciplinas/atualidades/tecnologia-o-que-e-a-4-revolucao-industrial.htm>. Acesso em: 04 jun. 2021.

UOL. **Uber promove a liberdade de escolha que os táxis não dão**. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/opiniaocoluna/2015/09/03/uber-promove-a-liberdade-de-escolha-que-os-taxis-nao-dao.htm>. Acesso em: 17 out. 2021.