

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

RICARDO BETIATTO

A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E OS IMPACTOS NO CONCEITO DE
SUBORDINAÇÃO JURÍDICA NO DIREITO DO TRABALHO

CURITIBA
2019

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

RICARDO BETIATTO

A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E OS IMPACTOS NO CONCEITO DE
SUBORDINAÇÃO JURÍDICA NO DIREITO DO TRABALHO

Artigo apresentado ao Curso de Direito, Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná como requisito parcial à obtenção de título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Marco Aurélio Serau Jr.

CURITIBA

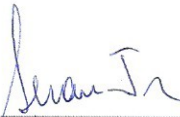
2019

TERMO DE APROVAÇÃO

RICARDO BETIATTO

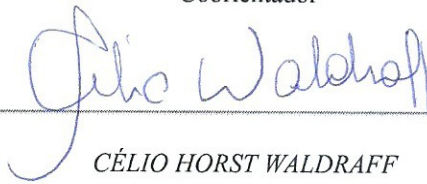
A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E OS IMPACTOS NO CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA NO DIREITO DO TRABALHO

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção de Graduação no Curso de Direito, da Faculdade de Direito, Setor de Ciências jurídicas da Universidade Federal do Paraná, pela seguinte banca examinadora:



MARCO AURÉLIO SERAU JÚNIOR
Orientador

Coorientador



CÉLIO HORST WALDRAFF
Primeiro Membro



GABRIELA CARAMURU TELES - *Direito Privado*
Segundo Membro

“Os tempos são ‘líquidos’ porque tudo muda tão rapidamente.

Nada é feito para durar, para ser ‘sólido’.”

Zygmunt Bauman

*“Tudo o que era sólido se desmancha no ar, tudo o que era sagrado é profanado,
e as pessoas são finalmente forçadas a encarar com serenidade
sua posição social e suas relações recíprocas.”*

Karl Marx

RESUMO

O presente artigo trata do tema da subordinação jurídica no Direito do Trabalho e sua relação com a Quarta Revolução Industrial, tendo por objetivo encontrar novas abordagens acerca da subordinação jurídica para a manutenção da garantia da proteção ao empregado. A metodologia utilizada foi a descritiva, buscando-se na literatura especializada a análise das áreas jurídica e tecnológica para se chegar às conclusões pretendidas. Com isso, foi possível se chegar a resultados que trazem à tona características tecnológicas específicas que moldam os novos trabalhos desempenhados na atualidade e que levam à conclusão da necessidade de uma amplitude quando ocorre a busca da subordinação jurídica para a caracterização da relação de emprego, seja por meio da busca de vários indícios que levem à verificação da existência dessa relação, seja pela possibilidade de reconhecer a existência de subordinação jurídica quando o trabalhador está inserido em um sistema operacional que o conduza nas tomadas de decisões em relação ao trabalho.

RIASSUNTO

Il presente articolo si riferisce al tema della subordinazione nel diritto del lavoro e suo rapporto con la Quarta Rivoluzione Industriale ed ha l'obiettivo di trovare nuove approcci circa la subordinazione per la manutenzione di protezione dei dipendenti. È stata utilizzata la metodologia descrittiva, facendo nella letteratura specializzata l'analisi delle aree legali e tecnologiche per giungere alle conclusioni desiderate. Con questo, è stato possibile raggiungere risultati che mettono in evidenza caratteristiche tecnologiche specifiche che modellano il nuovo lavoro svolto oggi e che portano alla conclusione della necessità di un'ampiezza quando si verifica la ricerca di subordinazione per caratterizzare il rapporto di lavoro, sia quando si trova l'esistenza di varie indizi che dimostrano questo rapporto, sia quando c'è la possibilità di riconoscere l'esistenza di subordinazione del lavoratore chi è inserito in un sistema operativo che lo conduce nel processo decisionale in relazione al lavoro.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	8
2	A SUBORDINAÇÃO JURÍDICA	10
2.1	SUBORDINAÇÃO CLÁSSICA	11
2.2	SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL E SUBORDINAÇÃO INTEGRATIVA	12
2.3	PARASSUBORDINAÇÃO	13
3	AS REVOLUÇÕES INDUSTRIAIS	15
3.1	AS TRÊS PRIMEIRAS REVOLUÇÕES INDUSTRIAIS	15
3.2	A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL	18
4	A NOVA CONFIGURAÇÃO DO TRABALHO: O EXEMPLO DOS MOTORISTAS DE APLICATIVOS	22
4.1	ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO E PLATAFORMAS DIGITAIS	22
4.2	O APLICATIVO DE TRANSPORTE UBER	23
5	DECISÕES DE RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO DE MOTORISTAS COM A UBER	25
5.1	SENTENÇA DO <i>EMPLOYMENT TRIBUNAL</i> DE LONDRES	25
5.2	SENTENÇA DA 33ª VARA DO TRABALHO DE BELO HORIZONTE	26
5.3	ACÓRDÃO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO	27
5.4	LEI DO ESTADO DA CALIFÓRNIA	28
5.5	CONSIDERAÇÕES PARCIAIS SOBRE O TRABALHO PRESTADO POR APLICATIVO E O INSTITUTO DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA	29
6	CONCLUSÃO	31
7	REFERÊNCIAS	34

1 INTRODUÇÃO

O tema a ser tratado neste artigo traz indagações e possíveis caminhos a serem trilhados ante a fragilização do conceito de subordinação jurídica, desencadeada pelas inovações tecnológicas trazidas pela Quarta Revolução Industrial.

O conceito de subordinação jurídica, um dos sustentáculos principiológicos do Direito do Trabalho, parece já não mais abarcar a conformação do trabalho na sociedade atual e, mais ainda, em sua abordagem clássica parece já não mais se moldar ao presente que vem se desenrolando por meio das cisões e rupturas trazidas pelas tecnologias disruptivas, no que tange não somente ao trabalho humano, mas ao próprio conflito social entre trabalhadores e patrões.

Enquanto a velocidade com que a sociedade experimenta as mudanças aumenta quase que exponencialmente à medida que as tecnologias evoluem, o Direito do Trabalho se depara com uma encruzilhada: na via transversal está a dogmática e os princípios já solidificados em razão dos últimos cem anos de construção doutrinária e jurisprudencial; na via longitudinal o fluxo de mudanças se acelera e se bifurca em diferentes fluxos, ramificações e interações entre pessoas, entre máquinas, ou entre um e outro, fazendo com que um conceito sedimentado em pressupostos outrora mais facilmente verificáveis venha, paulatinamente, desmanchando-se.

Ao se deparar nessa encruzilhada, o Direito do Trabalho, que tem como pretensão a resolução de conflitos sociais¹, vê-se com princípios sólidos e, em razão disso, estanques, o que faz com que não mais se efetive a sua função protetiva em muitas das novas espécies de trabalho e, assim, não consiga exercer o encargo mais caro desse ramo judiciário, o de resolver o embate social entre empregado e empregador, que é um elemento constitutivo da sociedade moderna, deixando, com isso, de fomentar a justiça social.

O que se verifica, então, é uma necessidade de haver um entendimento não “a posteriori” acerca da ruptura paradigmática² que vem sendo trazida pela Quarta

1 Segundo Lopes (2011, p. 16), a base na qual foi construído o corpo normativo do Direito do Trabalho está sedimentada na existência de conflito social a partir da dicotomia empregado-empregador. Nas próprias palavras do autor, “O Direito é, certamente, uma técnica instrumental de organização social estabelecida para a integração, institucionalização ou *juridificação dos conflitos sociais*.”. Isso explica, também, que o surgimento do Direito do Trabalho se dê em um específico momento histórico, e não em outro.

2 Segundo Kuhn (1998, p. 13), paradigmas são “as realizações científicas universalmente

Revolução Industrial, mas uma análise à medida que ela acontece, pois as características dessa nova revolução reclamam por esse tipo de abordagem.

Para tanto, por ser a subordinação jurídica a coluna mais importante na caracterização da relação de emprego, é preciso entender como esse tema vem sendo mitigado em razão das novas formas de trabalho, geridas pela tecnologia e por plataformas virtuais, juntamente com o avanço do modelo capitalista que se constrói por meio da precarização da proteção aos trabalhadores, e estar a par dos desafios que o Direito do Trabalho enfrenta no momento atual, cuja tendência é o recrudescimento contra a proteção ao emprego, por meio da descaracterização do modelo que até então tem servido como base da relação empregatícia.

reconhecidas que, durante algum tempo, fornecem problemas e soluções modelares para uma comunidade de praticantes de uma ciência.”. Assim, ruptura paradigmática seria o reconhecimento pela comunidade de novos padrões que deverão ser seguidos dali adiante, em substituição no todo ou em parte daquilo que antes servia como parâmetro e por todos reconhecido como tal.

2 A SUBORDINAÇÃO JURÍDICA

A discussão acerca do tema da subordinação jurídica reveste-se de importância por ser um dos requisitos necessários para a existência de relação de emprego e, conseqüentemente, da incidência das normas trabalhistas atinentes ao emprego legalmente protegido.

Junto com a necessidade de onerosidade, não eventualidade, pessoalidade e o trabalho ser prestado por pessoa física, para que se configure a relação de emprego, a subordinação jurídica traz não somente a constatação de um trabalho assalariado e dependente, mas permite que sejam asseguradas garantias com reflexos sociais e protetivos em relação à saúde do trabalhador e à manutenção de condições dignas de trabalho, como a vedação ao pagamento abaixo do salário mínimo, obrigatoriedade de anotação em CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social), contagem do tempo trabalhado para fins de aposentadoria, pagamento de horas extras, jornada máxima diária e semanal, décimo terceiro, férias e FGTS, entre outras. Garantias estas que decorrem da relação de emprego, sendo inexigíveis em caso de trabalho autônomo ou tão somente de prestação de serviço.

Assim, o que se discute não é simplesmente a existência de um ato formal entre as partes, mas a proteção a direitos sociais constitucionalmente garantidos (art. 7º da Constituição Federal de 1988), além da qualidade de vida e respeito à dignidade daqueles que dedicam parte da vida ao trabalho, o que gera reflexos diretamente na vida social, pessoal, familiar e mesmo psíquica da pessoa, haja vista o trabalho ser parte constitutiva da sociedade moderna (DOMINGUES, 1999, p. 77).

Para Delgado (2017, p. 324), o cerne do ordenamento jurídico trabalhista está justamente na relação de emprego. É esta relação jurídica própria do “ramo jurídico trabalhista” que está em seu “núcleo básico” e que permeia as construções normativas e teóricas específicas deste ramo jurídico (DELGADO, 2017, p. 309). Mauricio Godinho Delgado ainda esclarece a distinção entre relação de trabalho e relação de emprego. A primeira “tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em *labor humano*” (DELGADO, 2017, p. 309). A segunda, por seu turno, “corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigentes” (DELGADO, 2017, p. 310).

Todavia, a importância da relação de emprego não se encerra apenas em uma definição jurídica, mesmo que incidente nas relações laborais dos trabalhadores assalariados de todo o país e mais notadamente quando se discute tal relação em litígios na esfera trabalhista, mas se apresenta como elemento constitutivo do Direito do Trabalho, como esclarece:

(...) a relação de emprego tem a particularidade de também se constituir, do ponto de vista econômico-social, na modalidade mais relevante de pactuação de prestação de trabalho existente nos últimos duzentos anos, desde a instauração do sistema econômico contemporâneo, o capitalismo. Essa relevância socioeconômica e a singularidade de sua dinâmica jurídica conduziram a que se estruturasse em torno da relação de emprego um dos segmentos mais significativos do universo jurídico atual — o Direito do Trabalho. (DELGADO, 2017, p. 310)

Não obstante a importância dos demais elementos - onerosidade, não eventualidade, personalidade e o trabalho ser prestado por pessoa física -, a subordinação foi elevada, por meio da jurisprudência produzida no decorrer dos anos posteriores à CLT, à condição de “o mais importante pressuposto para a formação do contrato de trabalho” (MACHADO, 2009, p. 49). Prosseguindo em seu estudo acerca da subordinação jurídica no Direito do Trabalho, Machado (2009, p. 49) afirma que esse “pressuposto é tido como um critério subjetivo da prestação do trabalho”, ou seja, ligado diretamente à pessoa do trabalhador e com a noção de sujeição à direção do empregador, sendo assim uma característica intimamente ligada à figura de um dos polos da relação laboral: o empregado.

Mais do que somente um dos elementos da relação empregatícia, a subordinação deve ser entendida como característica imanente à relação de emprego, tanto em seu conceito basilar como em seu fim último, haja vista a função precípua do Direito do Trabalho de proteção ao emprego (MACHADO, 2009, p. 100).

2.1 SUBORDINAÇÃO CLÁSSICA

Ao longo da evolução do Direito do Trabalho, o conceito de subordinação foi ganhando contornos diferentes. Na teoria clássica ou tradicional da subordinação verifica-se a sujeição do trabalhador àquele com o poder diretivo proveniente do outro lado da relação laboral, materializado pela intensidade das ordens do empregador direcionadas ao empregado. Esta subordinação do início da construção

do Direito do Trabalho surgiu para substituir a concepção servil ou escrava verificada anteriormente nas relações de realização de trabalho. (DELGADO, 2017, p. 328).

Todavia, segundo Machado (2009, p. 39), o “primeiro critério utilizado foi o da dependência econômica”, “justificando a aplicação do Direito do Trabalho à parte mais débil na relação contratual: o trabalhador”. Todavia, a conceituação imprecisa de tal critério fez com que deixasse de ser utilizado, passando a ser considerada uma situação estritamente jurídica (MACHADO, 2009, p. 39).

Tal transição também pode ser entendida como a passagem de um critério subjetivo – centrado no empregado – para um critério objetivo – entendido como uma relação jurídica. Segundo Delgado (2017, p. 325), a concepção subjetivista relaciona-se a uma dependência do empregado por meio de um vínculo pessoal com o empregador, cujo conceito já está superado atualmente. No tocante à ideia objetivista da subordinação, esta é a que “atua sobre o *modo de realização* da prestação e não sobre a pessoa do trabalhador” (DELGADO, 2017, p. 325), não pela sujeição da pessoa do trabalhador - não obstante afirme o autor que tal situação ocorre na prática, embora não devesse -, mas pelo trabalho que ele desempenha.

2.2 SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL E SUBORDINAÇÃO INTEGRATIVA

No tocante à subordinação estrutural, esta se caracteriza não pela vinculação do trabalhador às ordens diretivas do empresário, mas pela inserção, daquele que realiza o trabalho, dentro de uma estrutura organizada e por um vínculo estrutural em relação ao destinatário do serviço (DELGADO, 2017, p. 328). Assim, não é necessária a submissão direta a ordens diretivas – como na subordinação clássica – para que se configure a relação de emprego, mas tão somente seja verificada uma posição em que o trabalhador, embora não esteja sob ordens diretas, desenvolve o seu trabalho por meio daquilo que a estrutura a que se destina exige.

A construção jurisprudencial da subordinação estrutural – ou reticular – veio também para que pudesse ser caracterizada a relação de emprego com o tomador de serviço nos casos de terceirização (LEITE, 2017, p. 169).

A ideia de subordinação estrutural é defendida por Mauricio Godinho Delgado, como forma de estender direitos fundamentais trabalhistas a determinadas categorias e relações não protegidas, em razão de não se enquadrarem na subordinação jurídica na forma como é atualmente aceita pela maioria da doutrina e

da jurisprudência. Assim, como aponta Porto (2009, p. 248), “Não se trata da mera busca de efetividade do Direito do Trabalho (...) mas, sim, da verdadeira ampliação do campo de abrangência desse ramo jurídico.”.

A partir do conceito da subordinação estrutural, Lorena Vasconcelos Porto (p. 251-253) propõe uma nova abordagem para a subordinação, de modo a haver a “universalização do conceito de subordinação”: a subordinação integrativa. Tal conceito se origina da subordinação objetiva, que considera empregado aquele inserido nos fins da empresa, seja “atividade-fim” ou “atividade-meio” da empresa, ou seja, atividades nucleares ou periféricas da sociedade empresarial.

Assim Porto (2009, p. 253) define o conceito da subordinação integrativa:

A subordinação, em sua dimensão integrativa, faz-se presente quando a prestação de trabalho integra as atividades exercidas pelo empregador e o trabalhador não possui uma organização empresarial própria, não assume verdadeiramente riscos de perdas ou de ganhos e não é proprietário dos frutos do seu trabalho, que pertencem, originariamente, à organização produtiva alheia para a qual presta a sua atividade.

Ainda, há de se frisar que a subordinação integrativa, em razão de ser mais ampla, acaba por abarcar a noção clássica de subordinação, sendo que todos os empregados que assim o são considerados a partir do conceito clássico de subordinação, também o seriam por meio da subordinação integrativa.

2.3 PARASSUBORDINAÇÃO

Como forma de buscar alternativas em decorrência das alterações que vêm ocorrendo nas formas de prestação de serviço, surgiu na Europa, com maior força na Itália, o conceito de parassubordinação. A criação dessa nova forma de subordinação foi justificada na necessidade de proteção àqueles trabalhadores que prestam serviço de certa maneira autônoma, mas encontram-se dependentes social e economicamente dos empregadores (PORTO, 2009, p. 118). A intenção, assim, seria de promover a ampliação – ou não redução – da atuação do direito do trabalho.

Com isso, o que se tem buscado é uma alternativa para a “zona cinza” existente entre o trabalho subordinado e o autônomo, para que trabalhos que seriam considerados autônomos pela noção clássica de subordinação pudessem gozar de algum tipo de proteção jurídica (NASCIMENTO³, 2008 *apud* LEITE, 2017, p. 168).

3 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

Para alguns autores, como é o caso de Robortella⁴ (1998 *apud* LEITE, 2017, p. 167), o próprio futuro do direito do trabalho passa por essa alteração paradigmática acerca da conceituação da subordinação jurídica, haja vista a ideia de subordinação jurídica atualmente acolhida no âmbito trabalhista pode não mais abranger as futuras relações laborais, fazendo com que a existência do Direito do Trabalho como ramo jurídico esteja ameaçada. Sugere-se, então, a tutela trabalhista em graus diversos em razão de diferentes níveis de subordinação e dependência.

Não obstante, há vozes dissonantes acerca da parassubordinação e da sua pretensa ampliação do alcance da proteção do Direito do Trabalho, mesmo que esta ocorra em doses menores daquela que alcança os trabalhadores protegidos integralmente em razão da relação de emprego. Para Porto (2009, p. 198), a parassubordinação não permite a ampliação do conceito de subordinação jurídica, pelo contrário, faz com que se reduza o alcance da proteção integral trabalhista para somente os empregados assim considerados de acordo com a visão clássica da subordinação jurídica - que considera empregado quem está sob a direção direta do empregador e realiza o trabalho sob as suas ordens, com rígido controle. Para os que não se enquadram nessa noção de subordinação, ou seja, grande parte da classe trabalhadora, cabe a parassubordinação, com poucas garantias.

O que aconteceu, então, foi o inverso do pretendido pelos defensores da parassubordinação. Trabalhadores antes considerados empregados, de acordo com o sistema anterior, passaram a ser enquadrados como parassubordinados, vendo seus direitos reduzidos (PORTO, 2009, p. 103).

Ainda, esse conceito criado para se situar entre os autônomos e os subordinados, trouxe brecha para que empregadores pudessem fraudar a legislação, colocando empregados subordinados em situação de parassubordinados para sonegar direitos trabalhistas aos trabalhadores reenquadrados.

No que tange às mudanças trazidas pela Quarta Revolução Industrial e suas tecnologias disruptivas, que trouxeram formas mais flexíveis e estruturalmente novas de prestação laborativa, como é o caso das plataformas digitais, a tendência é que cada vez mais trabalhadores sejam enquadrados como parassubordinados e, com isso, recebem apenas proteção trabalhista mínima.

4 ROBORELLA, Luiz Carlos Amorim. Sujeitos da relação de emprego- empregado: espécies. In: DUARTE, Bento Herculano. Manual de direito do trabalho: estudos em homenagem ao prof. Cássio Mesquita Barros. São Paulo: LTr, 1998, p. 181.

3 AS REVOLUÇÕES INDUSTRIAIS

Antes de trazermos o conceito da Quarta Revolução Industrial, e desvendarmos o momento no qual essa revolução está inserida, faz-se necessário um breve esboço histórico da industrialização vivenciada nos últimos 250 anos.

3.1 AS TRÊS PRIMEIRAS REVOLUÇÕES⁵ INDUSTRIAIS

A Primeira Revolução Industrial surgiu num contexto de superação do modelo feudal de produção e das corporações de ofício. A partir do fortalecimento do Estado, a burguesia se estruturou como classe e, detentora dos meios de produção, desencadeou as chamadas “Revoluções Burguesas” - notadamente a Francesa e a Inglesa -, culminando no Estado Liberal (DELGADO, 2003, p. 29-34).

Cronologicamente, a primeira das revoluções industriais teve início em torno do ano de 1750, inicialmente na Inglaterra. O que impulsionou esta mudança paradigmática⁶ foi a introdução na produção de algumas invenções, como a máquina à vapor, a máquina de fiar e o tear mecânico, que permitiram a alteração do modo de produção, da manufatura para a maquinofatura.

Esse momento histórico ensejou o crescimento das fábricas e a solidificação do modelo capitalista no seio da sociedade moderna. Nessa esteira, surge também a classe operária, fruto da crescente demanda das indústrias por trabalhadores para atuarem na linha de produção, fossem homens, mulheres ou crianças, sem qualquer garantia de emprego, salário, segurança ou proteção à saúde do trabalhador.

A partir dessa nova forma de produção, definiram-se os elementos necessários para a caracterização da relação de emprego (DELGADO, 2003, p. 38), notadamente a subordinação jurídica, como elemento fundamental da relação de

5 No que tange às revoluções, cabe trazer a conceituação de KUHN (2006, p. 125) acerca do tema, que afirma que “... consideramos revoluções científicas aqueles episódios de desenvolvimento não-cumulativo, nos quais um paradigma mais antigo é total ou parcialmente substituído por um novo, incompatível com o anterior.” (KUHN, 2006, p. 147).

6 Para a expressão “paradigma” utilizada no texto, convencionamos dar-lhe o sentido oferecido por (KUHN, 2006, p. 67) em sua obra intitulada “A estrutura das revoluções científicas”. Para Kuhn, os paradigmas podem ser entendidos como sendo um conjunto de regras adotadas pela comunidade, que as segue e as replica para a utilização uniforme, em relação a um objeto determinado. Não obstante a existência de possíveis ambiguidades e “zonas cinzas”, os problemas no que tange ao objeto em questão são resolvidos e o caminho para a resolução se mostra de forma clara. Dessa forma, as revoluções industriais rompem e modificam paradigmas existentes, mais precisamente na forma de realização do trabalho, bem como das relações jurídicas e sociais decorrentes dessas mudanças.

emprego (DELGADO⁷, 1999 *apud* DELGADO, 2003, p. 38). Não obstante, como leciona Delgado (2003, p. 38-39), o ambiente em que se dava a execução dos trabalhos na época era envolta por improvisação, com destaque especial à insalubridade existente nas fábricas, aliada à falta – ou ausência – de segurança e à exploração moral, sexual e laboral. Todavia, apesar da precariedade do trabalho existente à época, a concentração de inúmeros trabalhadores em um mesmo local fez com que se germinasse uma consciência de classe, a partir da solidariedade (DELGADO, 2003, p. 40) e, por que não, da necessidade de sobrevivência.

Com cerca de 150 anos de transformações na indústria, na política, no direito e na sociedade, costuma-se colocar como início da Segunda Revolução Industrial o final do século XIX, com o advento da energia elétrica e da linha de montagem, propiciando a produção massificada de produtos (SCHWAB, 2016, p.15).

Em meio a essa ordem das coisas no sistema capitalista e no modo de produção, surge o Direito do Trabalho, diferente de outros ramos do Direito, pois surgiu voltado para um fim específico - ou seja, com fundamento teleológico de proteção coletiva dos trabalhadores – e a partir das lutas empreendidas por trabalhadores e por sua representação de forma organizada. Por outro lado, paradoxalmente, foi incentivado pelas classes que dominavam os meios de produção, sendo utilizado como forma de controle e inserção da população nos moldes de produção industrial da época (DELGADO, 2003, p. 47).

Na mesma esteira, como afirma Delgado (2003, p. 44), “organizou-se o modelo taylorista de divisão do trabalho, como forma de neutralizar a resistência operária e aumentar a produção capitalista”. Tal sistema – idealizado por Frederick Taylor – tinha por base o controle do tempo e do movimento empreendido pelos trabalhadores. Com isso, pretendia-se a redução de “tempos mortos”, em busca do aumento da produção.

A partir do aperfeiçoamento do modelo taylorista, Henry Ford organizou suas fábricas por meio do controle de todo o processo produtivo, reduzindo o tempo de produção e aumentando a velocidade, além de enfatizar a divisão trabalho, incumbindo cada trabalhador a fazer sempre o mesmo serviço, de forma repetida e mecânica, com vistas ao aumento da eficiência e diminuição do tempo gasto para tanto (DELGADO, 2003, p. 52). Tal organização produtiva passou a ser conhecido

7 DELGADO, Mauricio Godinho. Introdução ao direito do trabalho: relações de trabalho, relação de emprego. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999, p. 35.

como sistema de produção taylorista/fordista.

Tal como traz Machado (2009, p. 52), “O trabalho assalariado vinculado à grande empresa (...) é o símbolo do taylorismo e do fordismo (enquanto produção material) e também da relação contratual regulada pelo Direito do Trabalho.”. É importante observar essa situação vivenciada pelo trabalho nesse modelo de produção para que seja possível entender como se deu a construção clássica da subordinação jurídica nesse cenário e, a partir disso, trazer ao debate a necessidade de reconstrução do conceito de subordinação, em razão das mudanças trazidas pela inovação tecnológica e pelas novas formas de trabalho.

Posteriormente, a partir da década de sessenta, tem-se início a Terceira Revolução Industrial, conhecida como a revolução digital, pois “foi impulsionada pelo desenvolvimento dos semicondutores, da computação em *mainframe* (década de 1960), da computação pessoal (década de 1970 e 1980) e da internet (década de 1990)”, como explica Schwab (2016, p.16).

A Terceira Revolução Industrial trouxe uma mudança paradigmática que vem gerando frutos até o momento atual e está ligada de forma imbricada com a atualmente chamada quarta revolução industrial.

Além do mais, a Terceira Revolução Industrial se diferencia das duas anteriores pelo fato de não se restringir à indústria e ao modo de produção. Não se pode negar que a Primeira e a Segunda Revolução Industrial causaram impacto na sociedade como um todo pelo fato de as mudanças na seara trabalhista refletirem no cotidiano das famílias, na economia e nas relações sociais da sociedade capitalista de então. Não obstante, a Terceira Revolução Industrial modifica diretamente tanto os sistemas de produção, quanto os de informação e da própria relação do indivíduo com o mundo que o cerca, agora mais “virtualizado”, intangível, integrado e ao mesmo tempo pulverizado.

A introdução do computador e da internet fizeram com que a humanidade desse um salto em direção a possibilidades antes impensáveis, em toda área da sociedade, com mudanças profundas e velozes se comparadas com as anteriores, em razão da velocidade de propagação e do alcance das novas perspectivas criadas pela informatização e pela interconexão, e tudo isso em um nível global.

No trabalho houve consequências decorrentes dessa revolução tecnológica, como a inserção do teletrabalho – possibilidade de realizar o trabalho fora do estabelecimento do empregador, por meio de instrumentos informatizados – e a

utilização de robôs na indústria e nas linhas de produção, o que inevitavelmente gerou a diminuição de inúmeros postos de trabalho, contribuindo com o aumento do desemprego (DELGADO, 2003, p. 56, 58).

Após a década de 70 o modelo taylorista/fordista passa a perder força e o modelo japonês – conhecido como toyotismo - é introduzido nessa nova era. Esse novo conceito de trabalho traz a adoção do sistema de qualidade total, descentralização na produção, flexibilização, subcontratação e redução de custos. No Brasil, todavia, não houve a adoção de tal sistema de forma pura, tendo ocorrido a fusão com deste com ideias taylorista/fordista (MACHADO, 2009, p. 62).

O que é importante extrair desse enfraquecimento gradativo do sistema fordista é que houve consequências na relação de emprego. A estrutura rígida, organizada e com controle disciplinar anteriormente verificada atuava como referencial para a subordinação jurídica do empregado, auferida pela fiscalização (MACHADO, 2009, p. 66). Todavia, com a flexibilização trazida pelo modelo japonês e pelas novas tecnologias da Terceira Revolução Industrial, deu-se valor à autonomia em detrimento do controle fiscalizador disciplinar fordista, pulverizando a subordinação “num imenso mosaico de práticas de gestão da qualidade e do resultado do trabalho, com a tendência de organização em redes, ou seja, em formas cada vez mais horizontalizadas”, como explica Machado (2009, p. 66).

3.2 A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

A utilização da computação, da internet e a possibilidade de conexão da sociedade de forma ampla e em um nível global - não obstante tal situação ainda não poder ser verificada em todo o planeta, como é o caso de regiões que não experimentaram o desenvolvimento tecnológico, seja por razões econômicas, religiosas, étnicas, de conflitos internos ou políticas - abriu caminho para a atualmente nomeada Quarta Revolução Industrial.

A distinção mais notável, mas não a única, em relação aos demais saltos experimentados pela sociedade dentro da história, no que tange à indústria, ao trabalho e às consequências de ambos, é a velocidade com que as invenções têm surgido e vêm sendo viabilizadas.

Alguns fatores demonstram a urgência das rupturas que vêm ocorrendo na última década. Um deles é o fato de a discussão acerca das rupturas se dar quase

que de forma concomitante com as próprias mudanças que ocorrem e não a posteriori, como um fato histórico sendo observado à distância. Outrossim, ao se entender que as mudanças atuais, por óbvio, terão impactos nas gerações seguintes, mas também já promovem rupturas profundas na sociedade atual, dá-se a devida importância às alterações trazidas e buscam-se soluções em todas as áreas de estudo, como é o caso do Direito, tendo em vista todas as vicissitudes, particularidades e possibilidades resultantes do impacto de uma revolução industrial, que também é social, tecnológica, política, econômica e, por tudo isso, reflete diretamente na esfera trabalhista.

Para Schwab (2016, p. 16) a Quarta Revolução Industrial vem acontecendo a partir do início do século XXI, como uma extensão da revolução digital iniciada nas décadas de sessenta e setenta. As tecnologias vindas dessas duas décadas foram aprimoradas, com a diminuição física dos componentes e a integração da internet, possibilitando o avanço da inteligência artificial e do aprendizado das máquinas.

No que tange à terminologia, um dos primeiros países a dar nome a esse momento de utilização de novas tecnologias foi a Alemanha. Na Feira de Hannover, realizada em 2011, debateu-se sobre a “Indústria 4.0”, termo utilizado para se referir às fábricas inteligentes e interligadas, “onde os sistemas físicos e virtuais de fabricação cooperam de forma global e flexível.”, como afirma Schwab (2016, p. 16).

Não obstante, a Quarta Revolução Industrial não se encerra na nomeada Indústria 4.0, mas a abrange, não se restringindo apenas aos modelos de fabricação. O alcance vai desde o ramo biológico – sequenciamento genético e nanotecnologia – e energético – novas fontes de energia – até a computação quântica (SCHWAB, 2016, p.16). Nas revoluções anteriores as mudanças aconteciam de certa forma isoladas e a partir das mudanças implementadas, notadamente no setor produtivo, e as consequências poderiam ser verificadas em maior ou menor grau na sociedade, mas não necessariamente de forma direta, pois a mudança do estilo e vida das pessoas ocorria por diversos outros fatores, como políticos e econômicos.

Todavia, a Quarta Revolução Industrial – em cuja alcunha talvez já não caiba mais o termo “industrial” — promete não alterações de forma reflexa, por meio de mudanças que aconteçam como consequência de um novo modelo de produção, mas de forma direta na sociedade, desde a incidência nas políticas públicas, passando pelas novas formatações de prestação de serviço e de trabalho remunerado, até a vida privada das pessoas. Tal revolução não ficará restrita a

determinados setores, mas integrará todos, por meio das novas tecnologias que vão se tornando disponíveis e viáveis em escala global. Segundo Schwab (2016, p. 16), “O que torna a quarta revolução industrial fundamentalmente diferente das anteriores é a fusão dessas tecnologias e a interação entre os domínios físicos, digitais e biológicos.”.

Para fins de sistematização, Schwab (2016, p. 23-32) nomeou as novidades tecnológicas que atuam para gerar as mudanças esperadas como sendo “megatendências”, dividindo-as em três categorias: física, digital e biológica.

Na categoria física estão inseridos os “veículos autônomos”, as “impressoras 3D”, a “robótica avançada” e os “novos materiais”, como o grafeno. Na categoria digital estão a “internet das coisas (IoT)⁸” e a “blockchain⁹”, podendo ser ainda incluída a “inteligência artificial (IA)¹⁰”. Por sua vez, na categoria biológica, o principal ramo que avança é o da genética, com vistas à biologia sintética¹¹.

Todo esse progresso nas tecnologias que está ocorrendo se vale da capacidade de processamento, que tem evoluído como previsto por Gordon Moore, e

8 O termo “IoT” vem do inglês “Internet of Things”, traduzido para o português como “Internet das Coisas”. Tal termo foi criado por Kevin Ashton (do MIT Auto-Id Laboratory), no ano de 1999, para se referir à soluções de automação e identificação de produtos por meio de rádio frequência (RFID). Ou seja, é a capacidade de identificação das coisas (produtos) por meio de identificação individual e que, por meio da internet, podem ser interligadas e passíveis de serem geridas e controladas. A partir da utilização desta tecnologia que já está ocorrendo nas indústrias, prevê-se a sua expansão para aplicação em cidades (mobilidade urbana, iluminação e segurança); saúde (acompanhamento em tempo real de pacientes de forma individual, por via remota); rural (análise do solo de forma precisa); fábricas (controle remoto de máquinas e interconexão entre elas, bem como aumento de segurança para trabalhadores que possam estar expostos a riscos). (SEIXAS, João A.; CASOTTI, Maurício F.; MAIA, Rodrigo F.; 2018, p. 60-65.)

9 Em que pese haver diversas definições para “blockchain”, tal tecnologia pode ser entendida como sendo uma ferramenta que permite que transações sejam realizadas, de forma simultânea, com segurança e anonimato e de modo simples. Cada registro é chamado de bloco e se interliga em cadeia, sendo que cada bloco (registro) fica marcado com o horário em que foi criado e liga-se imediatamente ao anterior, tornando-se inviolável contra adulteração, tendo em vista que essa cadeia de blocos (do inglês “blockchain”) não pode ser rompida. A partir de tal conceito, surgiu o Ethereum, uma plataforma que atua na área de contratos inteligentes e protegida contra fraudes ou modificação por terceiros. Utilizando do mesmo conceito, surgiu o Bitcoin, moeda virtual, não emitida por governos e que funciona como rede de pagamento descentralizada, ligando os usuários diretamente. (HANADA, Ricardo K.; SOUZA, Daniela E.; MACHADO, Paulo; BIO, Daniel; MARQUESONE, Rosângela F. P.; 2018, p. 69-71)

10 Inicialmente, o termo Inteligência Artificial (IA) foi utilizado por John McCarthy, em 1956, no MIT (Massachusetts Institute of Technology), nos EUA. Tal conceito pode ser entendido como a capacidade de as máquinas agirem de forma inteligente, com previsibilidade do ambiente e com vistas a tomadas de decisões. Um dos sub-ramos da Inteligência Artificial é o “Machine Learning” - ou “Aprendizado de Máquina” -, em que algoritmos permitem que, por meio da análise de dados e da identificação de padrões, a máquina execute diferentes tarefas sem que haja a necessidade da intervenção humana. (GABRIELLI, Luca; SILVA, Ronaldo B.; MARQUESONE, Rosângela F. P.; 2018, p. 81-82)

11 A biologia sintética pode ser entendida como a manipulação genética e biológica realizada por intervenção laboratorial e que acaba por vezes produzindo de forma programada, por intervenção humana, impacto na evolução de determinados genes ou espécies. (FERRAZ, Alfredo; RIBEIRO-DOS-SANTOS, Gabriela; 2018, p. 111-112)

da integração em relação a todas as tecnologias existentes, em que o mundo digital se conecta com o biológico e o físico e um impulsiona o outro, com velocidade, alcance e profundidade.

Como afirma Grou et al (2018, p. 20), as inovações tecnológicas acontecem de maneira “tão rápida e profunda que acabam por gerar rupturas na forma como vivemos.”. Uma das características dessa nova revolução que vem ocorrendo é a amplitude e a profundidade das mudanças, provocando alteração das rotas já traçadas com velocidade acima do que já foi vivenciado na história humana. Por meio da estrutura das redes mundial de comunicação e conexão de dados, criada a partir da Terceira Revolução Industrial e que traz em sua essência a possibilidade de levar de forma cada vez mais ágil as novas tecnologias aos diversos setores, a sociedade acaba por não se dar conta do alcance das novas tecnologias em todos os níveis, até mesmo pela velocidade do próximo avanço que chega em pouco tempo, suplanta o anterior e atinge a população global em meses, em semanas ou, até mesmo, em poucos dias.

Tal particularidade é intitulada como sendo a “velocidade ubíqua¹²” da Quarta Revolução Industrial. Para ilustrar essa característica, vale trazer o relatado por Grou et al (2018, p. 20):

A Kodak, inventora da câmara digital nos anos 70, optou por não modificar seu mercado e não deu atenção ao seu próprio produto em potencial. A empresa não percebeu como a digitalização poderia mudar seus negócios, uma vez que as pessoas já não tiravam fotos da mesma maneira que antigamente e nem pelos mesmos motivos. O resultado dessa negligência foi o início do processo de falência da empresa em 2012. No mesmo ano, o Facebook comprou o Instagram, fundado 18 meses antes, por 1 bilhão de dólares. O Instagram, que é um aplicativo de compartilhamento de fotos digitais, tinha então 13 funcionários.

Portanto, como é possível verificar, faz-se necessário desde já, tendo em vista o desenvolvimento e a expansão dessa era cada vez mais tecnológica e disruptiva, grande esforço do Direito do Trabalho, a fim de encontrar mecanismos hábeis a oferecer a proteção necessária ao trabalhador.

12 ubíquo (adj.), significado: 1 Que está ou pode estar em toda parte ao mesmo tempo; onipresente. 2 por ext Que se difundiu muito; universal. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/ub%C3%ADquo/>. Acessado em: 09/02/2019.

4 A NOVA CONFIGURAÇÃO DO TRABALHO: O EXEMPLO DOS MOTORISTAS DE APLICATIVOS

4.1 ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO E PLATAFORMAS DIGITAIS

Por tudo que já foi exposto, não há dúvida de que as novas modalidades de trabalho se pulverizam do mesmo modo que a internet alcança todos os pontos do globo, até mesmo por esta ser o vetor daquelas, embora tal expansão não seja homogênea ao redor do planeta, em razão das particularidades de cada localidade. Essa nova configuração laboral, em que o trabalho é realizado por meio de plataformas digitais e norteado por algoritmos, rompendo com os paradigmas do trabalho clássico, faz parte da “economia do compartilhamento”.

Todavia, o que se vê é a conexão gerando desconexão. As novas ferramentas e tecnologias possibilitam a ligação direta entre as pessoas, notadamente por meio de plataformas digitais. Por outro lado, as inúmeras, frágeis, voláteis e efêmeras conexões às quais experimentam os usuários dessas novas redes não criam integração social. No meio trabalhista tal fato não é diverso. O meio virtual atua como uma mão invisível e intangível sobre aqueles que prestam serviços, fazendo com que estes, mesmo atuando como verdadeiros empregados - se aplicarmos a subordinação expandida -, internalizem essa condição de não-empregado, mesmo não atuando como autônomos, pois não possuem a autonomia destes, formando a classe do precariado, como coloca Antunes (2018).

Signes (2017, p. 29) chamou as novas formas de trabalho por meio de plataformas digitais de “atomização do mercado”. Tal conceito alerta que a descentralização do trabalho é tamanha que tenderá à extinção do trabalho como surgiu com a primeira revolução industrial, pois o prestador de serviço realiza o serviço diretamente para o contratante, intermediado por uma plataforma virtual, que nunca se considerará empregadora, fazendo com que mais e mais as empresas existam sem contar com força de trabalho, pois poderão ser “ativados” prestadores de serviço para serviços específicos, por meio de plataformas que fazem a ligação entre a pessoa física do trabalhador e a figura do empresário. É a tendência da “empresa sem empregado”. Não haverá, então, segundo Adrián Todolí Signes, núcleos de trabalho, empresas, corporações, mas trabalhadores individualizados, “atomizados”, desconectados e desprotegidos jurídica, econômica e socialmente.

Dois dos modelos mais conhecidos são o *crowdsourcing* - ou *crowdwork* - e o trabalho *on demand*. Ambos funcionam de maneira análoga, por meio de plataformas digitais em que ocorre uma prestação de serviço que é “descentralizada indefinidamente” (SIGNES, 2017, p. 31). Considerando que há grande número de trabalhadores cadastrados na plataforma, a concorrência é alta e, com isso, o preço pago pelo serviço é abaixo daquele que seria praticado por uma empresa do ramo.

O que diferencia *crowdsourcing/crowdwork* e trabalho *on demand* é que o primeiro trata de serviços que podem ser realizados de maneira remota, em qualquer lugar do globo, enquanto o segundo se refere à execução de serviços tradicionais *in loco*, como limpeza, transporte, serviço de escritório, necessitando o deslocamento do trabalhador e, portanto, restrito regionalmente (KALIL, 2017, p. 147).

Por meio desse sistema de trabalho intermediado por plataformas digitais, as empresas não precisariam mais de empregados, lançando mão de trabalho realizado por demanda e contratado a partir de plataformas digitais para se eximirem dos encargos trabalhistas. Tal possibilidade tende a aumentar mais e mais a classe do precariado, de trabalhadores sem direitos trabalhistas, sem proteção à saúde, ao emprego, à renda mínima, à segurança, entre outros elementos que são responsáveis pela materialização da dignidade humana no âmbito do trabalho.

4.2 O APLICATIVO DE TRANSPORTE UBER

Um dos mais conhecidos da economia do compartilhamento é o aplicativo de transporte Uber, cuja empresa responsável possui sede nos Estados Unidos da América. Tal plataforma conecta pessoas em geral com motoristas que se cadastram na empresa Uber para realizar o serviço de transporte pessoal. A prestação desse serviço é gerenciada pela Uber, detentora do controle total das tarifas, dos ganhos, do cadastramento e do cancelamento do cadastro dos motoristas.

Os motoristas são avaliadas pelos passageiros – com notas de 1 a 5 – após as viagens e a Uber monitora a pontuação. Quando a nota do motorista ficar abaixo da faixa de 4,7, a Uber aciona o motorista por meio de mensagens, notificando acerca da pontuação baixa para os padrões que são considerados satisfatórios. A partir da verificação do cumprimento ou não dos padrões impostos, a Uber tem o poder de cancelar o cadastro do motorista, de forma unilateral, excluindo o motorista do serviço da empresa, não podendo ele retornar (CARELLI, 2017, p. 136).

Ademais, a Uber também direciona o motorista a fazer rotas e estar em locais que a ela interessam, seja pelo fato de não haver tantos veículos naquela região, seja por existir grande fluxo de pessoas em determinado local e horário específico. Para tanto, utilizam-se as chamadas “tarifas dinâmicas”, que se trata da oferta aos motoristas de ganhos mais elevados (CARELLI, 2017, p. 136).

O que se vê, então, é o controle da Uber de forma direta sobre os motoristas, que realizam atividade fim no que tange ao ramo da empresa. Não obstante utilizarem instrumento próprio de trabalho, os motoristas desenvolvem as atividades em um molde pré-determinado e estão sujeitos a um controle tanto *a priori* (tarifas e rotas estratégicas, que direcionam o trabalho dos motoristas) quanto *a posteriori* (por meio de pontuação, advertência e sanção de cancelamento do cadastro).

Além do mais, o trabalho é prestado de forma pessoal, pois a própria pessoa física cadastrada no aplicativo da Uber é quem deve realizar o serviço de transporte dos passageiros. No que tange ao controle de jornada, este ocorre de forma velada, quando a empresa incentiva o motorista a continuar trabalhando por meio do aumento progressivo de ganhos em razão do tempo que o trabalhador permanece com o aplicativo ativo e realizando viagens.

Portanto, é necessário o entendimento de como o aplicativo controla o trabalhador, não por meio de ordens a serem cumpridas de maneira direta, como na subordinação clássica, mas por um sistema lógico comandado por algoritmos que prendem o trabalhador em uma teia em que não há como se falar em autonomia.

Nesse sentido, várias decisões judiciais ao redor do mundo têm sido favoráveis a trabalhadores que prestam serviço dentro da economia do compartilhamento. Pela relevância do aplicativo Uber, vale trazer algumas dessas decisões que tratam da busca de reconhecimento de vínculo empregatício.

5 DECISÕES DE RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO DE MOTORISTAS COM A UBER

5.1 SENTENÇA DO *EMPLOYMENT TRIBUNAL* DE LONDRES

Trata-se de decisão proferida no “Case Nos 2202551/2015 & Others”, em 28 de outubro de 2016. No processo em questão, a decisão busca esclarecer qual o tipo de relação de fato existente entre as partes (motoristas e Uber), com especial atenção ao Princípio da Primazia da Realidade (AMADO; SANTOS, 2017, p. 345).

Vale trazer alguns trechos traduzidos da referida decisão:

(...) o acordo entre as partes se localiza no campo das relações de trabalho dependente, não sendo um contrato entre iguais celebrado por duas organizações empresariais independentes; os motoristas não contactam diretamente com o mercado, eles são recrutados pela Uber para trabalharem e nesta se integram como componentes da respectiva organização (...). (AMADO; SANTOS, 2017, p. 345).

O tribunal conclui, em síntese, que, sempre que um motorista (a) tem a “App” ligada, (b) se encontra no território no qual está autorizado a trabalhar, e (c) está capaz e disponível para aceitar missões/clientes, então, encontrando-se estas condições satisfeitas, ele estará a trabalhar para a Uber ao abrigo de um “worker contract” (...). (AMADO; SANTOS, 2017, p. 346).

(...) a Uber controla toda a informação chave para o desenvolvimento do negócio e, ademais, reserva-se a faculdade de modificar unilateralmente os termos do relacionamento entre as partes; “last but not least” os motoristas desenvolvem a sua atividade para a marca Uber, vale dizer, eles não são trabalhadores por conta própria ou pequenos empresários que contactem com o mercado, que laborem para uma clientela indeterminada, pelo contrário, e seus clientes são pessoas indicadas pela Uber – os motoristas fornecem, afinal, a mão-de-obra de que a Uber necessita para explorar o seu próprio negócio. (AMADO; SANTOS, 2017, p. 346, grifo nosso).

A decisão esclarece a posição em que se encontram os motoristas quando estão com o aplicativo ligado e trabalhando para a Uber: empregados e não autônomos, tampouco pequenos empresários. A Uber é uma empresa de transporte, os trabalhadores são motoristas e as pequenas viagens que realizam se inserem na organização da companhia e efetivam o fim pretendido pela empresa, que seria o transporte de passageiros, ou seja, atuam direcionados a esse fim, de forma ordenada e determinada pelas imposições da Uber.

Mesmo que se indague se não há livre arbítrio para o motorista escolher ou não iniciar o aplicativo para passar a receber pedidos de viagens, a partir do momento em que ele liga e se propõe a seguir os parâmetros ditados pela Uber, ele

atua como empregado da empresa. Esse foi o entendimento da Corte inglesa.

5.2 SENTENÇA DA 33ª VARA DO TRABALHO DE BELO HORIZONTE

Uma das primeiras decisões de reconhecimento de vínculo foi proferida em 13 de fevereiro de 2017, pelo Juiz Marcio Toledo Gonçalves, da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, na ação trabalhista nº 0011359-34.2016.5.03.0112.

No que tange ao poder exercido pela Uber, coloca o magistrado que “a reclamada exerce seu poder regulamentar ao impor inúmeros regramentos que, se desrespeitados, podem ocasionar, inclusive, a perda do acesso ao aplicativo.”.

Ainda sobre o controle, o julgador afirma que o controle se apresenta “por meio das avaliações em forma de notas e das reclamações feitas pelos consumidores do serviço.”. Esclarece, ainda, que “somente o avanço tecnológico da sociedade em rede foi capaz de criar essa inédita técnica de vigilância da força de trabalho” (grifo nosso).

Sobre a forma com que o controle é exercido, expõe o magistrado que “já não é mais necessário o controle dentro da fábrica, tampouco a subordinação a agentes específicos ou a uma jornada rígida.”.

Argumenta, em seguida, que:

(...) mais eficaz e repressor é o controle difuso, realizado por todos e por ninguém. Neste novo paradigma, os controladores, agora, estão espalhados pela multidão de usuários e, ao mesmo tempo, se escondem em algoritmos que definem se o motorista deve ou não ser punido (...) Um controle de novo tipo, o controle algorítmico com base em plataformas e espaços virtuais constitui uma realidade estabelecida por essa inovadora forma de organização do trabalho humano. Um controle que admite a possibilidade de término de uma relação de emprego sem a intervenção humana. O que temos é um algoritmo, conjugando exclusivamente dados objetivos previamente programáveis, cujo propósito é o controle rígido e totalizante e com poder de decisão e que decide o destino laborativo de um ser humano. (...) E, assim, entramos neste 'admirável mundo novo' no qual os atos humanos de exteriorização do poder diretivo e fiscalizatório não mais se fazem necessários e são substituídos por combinações algorítmicas, reclamando, conseqüentemente, novas dimensões teóricas e atualizações do Direito do Trabalho para que este importante e civilizatório ramo do direito não deixe passar despercebida a totalizante forma de subordinação e controle construídas dentro de uma forma de flexibilização.

Não obstante a decisão em primeiro grau ter sido proferida de maneira acertada, a nosso ver, em julgamento de Recurso Ordinário interposto pela Uber a Sentença foi reformada, afastando-se o vínculo empregatício. O Acórdão caminhou

no sentido de engrandecer os elementos trazidos pelo marketing da Uber, como, por exemplo, os "ganhos expressivos em eficiência, custo e comodidade nas transações para seus usuários", ou seja, fazendo uma análise da situação posta com os olhos do mercado e não a partir do Princípio da Proteção ao Trabalhador.

Quanto à subordinação, a decisão em grau de recurso atém-se à ausência de controle de jornada, afirmando "que têm respaldo nas declarações do próprio autor (...) onde (...) expressamente declarou que era ele, reclamante, quem definia seus horários.". Traz-se, ainda, a possibilidade de o motorista ficar ausente do trabalho e poder retornar quando bem entendesse.

No que tange à finalidade da empresa, acatam-se as alegações da Uber, que afirma realizar apenas "fornecimento de serviços de contatos entre pessoas que necessitam de transporte e pessoas que se dispõem a fazer esse transporte, que o desenvolvimento da tecnologia possibilitou, e não o transporte de passageiros (...)".

Ademais, mitiga o controle exercido pela Uber sobre os motoristas, ao afirmar que o "fato da empresa reclamada orientar os motoristas sobre a forma de atendimento aos clientes não autoriza concluir pela existência de subordinação."

Ao fazermos um contraponto entre as duas decisões, é possível extrair da Sentença proferida pelo Magistrado, que reconhece o vínculo empregatício do motorista com a Uber, e da decisão em segundo grau, a cargo do Tribunal e que reforma a primeira decisão ao negar o vínculo, vê-se que a primeira aborda a relação trabalhista a partir de uma ótica ampliativa da subordinação jurídica, desatando-se das amarras físicas definidoras da relação de emprego e do controle empregatício rígido ao entender que, não obstante a ausência de ordens diretas emanadas pela Uber, o controle marginal realizado por meio de algoritmos é igual ou mais delimitador e norteador do trabalho realizado pelo motorista, enquanto a segunda decisão retorna reiteradamente aos conceitos clássicos de um Direito do Trabalho de meados do século XX, sedimentado na rigidez de poder hierárquico, de controle de jornada e da forma de execução do trabalho, em total descompasso com a flexibilização que a Quarta Revolução Industrial insere no contexto laboral atual.

5.3 ACÓRDÃO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

A presente decisão, em grau de recurso ordinário, representa o oposto da anterior, pois houve a reforma da decisão que negou o vínculo entre motorista e Uber

em julgamento em primeira instância.

O acórdão é de relatoria da Desembargadora Beatriz de Lima Pereira, do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, e se refere ao processo nº 1000123-89.2017.5.02.0038.

Como fundamentos de decidir, a relatora desconstrói o argumento da Uber em relação ao objetivo empresarial, que não seria de empresa de transporte, ao afirmar que:

(...) é falacioso o argumento utilizado na medida em que há controle da concretização do serviço de transporte prestado pelo motorista, dito parceiro. Se se tratasse de mera ferramenta eletrônica, por certo as demandadas não sugeririam o preço do serviço de transporte a ser prestado e sobre o valor sugerido estabeleceriam o percentual a si destinado. Também não condicionariam a permanência do motorista às avaliações feitas pelos usuários do serviço de transporte.

Alerta a julgadora que, sim, há regras de conduta impostas aos motoristas, bem como “avaliações dos usuários são decisivas para a manutenção do cadastro do motorista”. Esclarecedora é a decisão no ponto em que a Desembargadora Relatora afirma que “a relação existente entre as demandadas e os motoristas que lhes servem não se caracteriza pelo modelo clássico de subordinação”, o que faz com que se dê um grande passo para o entendimento da especificidade dos modelos atuais de trabalho decorrentes das tecnologias disruptivas, que trazem tal ruptura também para o Direito do Trabalho, o que deve ser considerado quando se busca entender como se amolda o trabalho subordinado nessa nova teia social.

5.4 LEI DO ESTADO DA CALIFÓRNIA

Ainda, outra importante decisão que pode influenciar outras localidades foi tomada nos Estados Unidos, na data de 10 de setembro de 2019. De forma contemporânea ao presente artigo, houve a aprovação de lei na Califórnia que determina que os trabalhadores que prestam serviço a aplicativos como Uber e Lyft sejam considerados empregados e, com isso, tenham seus direitos e garantias assegurados.¹³

Tal dispositivo vem ao encontro do que foi debatido no presente artigo ao se

13 California Bill Makes App-Based Companies Treat Workers as Employees. Disponível em: <<https://www.nytimes.com/2019/09/11/technology/california-gig-economy-bill.html>> Acesso em: 15 out. 2019.

fazer uma abordagem do conceito da subordinação jurídica com vistas à ampliação do alcance do viés protetivo deste instituto caracterizador do vínculo empregatício.

5.5 CONSIDERAÇÕES PARCIAIS SOBRE O TRABALHO PRESTADO POR APLICATIVO E O INSTITUTO DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA

Foram trazidas algumas decisões acerca da plataforma Uber em razão de ser inegavelmente uma das que mais sucesso obteve nos últimos anos na seara das tecnologias compartilhadas, bem como ante ao caráter emblemático das disputas recorrentes entre os motoristas e a empresa no que tange à tentativa de reconhecimento de vínculo trabalhista.

Não obstante, é comum a situação vivenciada com os prestadores de serviços e as demais plataformas digitais e o modelo de trabalho por elas trazido com a Quarta Revolução Industrial. São elementos recorrentes a questão do controle por algoritmos, a flexibilização do trabalho, a ausência de clareza quanto ao funcionamento do sistema, a falsa noção de autonomia do trabalhador que não recebe ordem impositiva mas é levado a realizar o trabalho conforme o planejamento e de acordo com a necessidade da empresa gerenciadora da plataforma e a sistemática em adotar o discurso de que são empresas tão somente de tecnologia e não prestam serviço algum, mas apenas promovem a integração entre consumidor e prestador de serviço.

Sintomática é a abordagem das empresas de tecnologia que operam da mesma maneira que a Uber nesta nova era do trabalho flexível e disruptivo, atuando dessa forma com o intuito de transferir o risco da atividade aos trabalhadores quando os colocam como autônomos, mas ao mesmo tempo os mantém dependentes numa relação financeira-operacional, em que os prestadores de serviço se veem obrigado a realizar as tarefas em compasso com as determinações pré fixadas pela plataforma para que possam auferir o mínimo para a subsistência própria.

É um sistema cíclico e autorregulável, em que a subsistência do trabalhador passa pelo cumprimento das regras e indicações provenientes das plataformas digitais. A autonomia não se concretiza, pois ela se dá nos limites previstos pela plataforma, sejam eles decorrentes das regras de utilização ou sejam determinados a cada instante pelos algoritmos que norteiam as ações daqueles que prestam os serviços definidos pela empresa. A operacionalidade dos sistemas tecnológicos

atuais não subordina o trabalhador por meio de ordens diretas ou exigência de jornada específica, mas por fios invisíveis que indicam caminhos que podem ser seguidos, não obstante sejam rotas já pré-existentes que levam a fins pré-determinados, fazendo com que qualquer escolha realizada pelo trabalhador esteja vinculada a um cenário no qual a empresa já previu os desdobramentos e o trabalhador nada poderá fazer a não ser escolher alguma dessas trilhas já demarcadas e segui-la, exatamente na trilha traçada pela empresa.

Um dos equívocos parece ser que, ao se tratar da economia do compartilhamento – pessoas compartilhando bens, para receber uma contraprestação em troca, dando uso a coisas sem uso ou ressignificando o uso dos bens particulares, de um lado, e pessoas pagando apenas pelo uso efetivo daquele bem e durante o período do uso, não precisando arcar com o tempo de obsolescência (não-uso) do bem –, acaba-se por colocar a força de trabalho como um bem a ser compartilhado, esquecendo-se que é dela que se extrai o custeio necessário para a alimentação, necessidades básicas, saúde, educação e lazer.

A força de trabalho não deve ser compartilhada, deve ser remunerada, de maneira digna e com a devida proteção a abusos, excessos e riscos laborais, de segurança e de saúde. As garantias que devem ser asseguradas no que tange à contraprestação da força de trabalho são as próprias garantias asseguradas para que o sujeito tenha sua dignidade respeitada.

6 CONCLUSÃO

O caminho sem volta delineado pela tecnologia toma uma direção (inexorável?) que tende à extinção do trabalho subordinado no estilo clássico como conhecemos, baseado no contrato de trabalho e na relação hierárquica e rígida, surgido na Primeira Revolução Industrial e sedimentado nas seguintes? As conjecturas atuais fazem crer que sim ou, ao menos, levam a se esperar que tais características possam ser encontradas em parcela minoritária dos trabalhos formais.

Mesmo se não formos tão deterministas quanto a essa tendência, o trabalho subordinado, na acepção clássica, mesmo ainda presente, tende a perder o “status” de referência para o direito do trabalho. O futuro do direito do trabalho será definido não por palavras, mas por códigos, “bytes” e algoritmos.

Quanto tempo mais levarão as empresas, que hoje possuem empregados registrados e sob a égide da subordinação jurídica vigente, para que se transformem em portais virtuais, com o intuito de contar com o mesmo trabalho dos antigos empregados, mas agora sem a proteção do emprego, pois tratar-se-iam de autônomos? Isso na verdade já vem ocorrendo, haja vista a maior empresa de transporte do planeta (Uber) não possuir nenhum motorista em seu quadro de empregado. No mesmo sentido em que a empresa que mais aluga imóveis no mundo (Airbnb) não possui um único imóvel.

Essa tendência já vinha sendo posta em prática por meio da terceirização, situação em que fez com que houvesse a separação, ao menos formal, entre capital e força de trabalho: há empresas com capital, sem possuir força de trabalho em seu quadro (ou com poucos empregados que gerenciam setores específicos) de um lado e empresas sem qualquer capital mas com quantidades enormes de empregados, do outro. Tal fato acaba por afastar, de forma fraudulenta, a proteção ao empregado, haja vista a empresa à qual o trabalhador está diretamente vinculado não possui capital para assegurar seus direitos, enquanto a contratante da prestadora de serviço procura se isentar da responsabilidade para com o empregado para proteger o seu capital. Mesmo obtendo o lucro por meio da força de trabalho do empregado terceirizado, acaba a tomadora de serviço não sendo responsabilizada, em muitos casos, quando do inadimplemento dos haveres trabalhistas pela prestadora de serviço, fato este corriqueiro e observado em vários setores empresariais no território nacional.

Portanto, para que o Direito do Trabalho não seja uma exceção nas relações de trabalho que vêm sendo criadas no âmbito da Quarta Revolução Industrial, a abordagem no que tange à subordinação jurídica deve ser repensada.

A necessidade de verificação da existência de ordens que direcionem o trabalho do empregado para a caracterização da subordinação já não mais se revela aplicável. É preciso ampliar o conceito de subordinação para além do paradigma clássico. Mas não basta a busca por outro modelo que o substitua se esse modelo não der conta da forma como se operam os novos trabalhos intermediados pela tecnologia.

Uma abordagem que traz maior amplitude na análise da relação de trabalho subordinada é a por meio da verificação de existência de um “feixe de indícios”, como coloca Porto (2009, p. 48). Segundo a autora, a jurisprudência de alguns países, notadamente os do continente europeu, tem se debruçado sobre a análise de vários elementos que, ao serem considerados em conjunto, demonstram que o trabalhador estava subordinado ao seu contratante, não obstante a aparência de trabalho autônomo que possa existir. Tal técnica se mostra eficiente quando se trata de trabalhadores com alta qualificação que, em razão disso, não estão sob ordens diretas de superiores, mas que se encontram integrados na estrutura da empresa.

A análise em busca de indícios isolados que, quando tomados em conjunto, podem indicar a existência de trabalho subordinado permite que sejam trazidos à tona os diferentes entendimentos dados à subordinação, como a abordagem estrutural, a objetiva e a econômica, em uma dimensão ampliada do Direito do Trabalho e como forma de superação da relação empregatícia com atores bem definidos conforme as cortes esperam encontrar.

À medida que a relação de emprego se torna flexível e os elementos constitutivos se diluem e se confundem, sendo até mesmo em determinados momentos geridos não pelo poder humano de forma direta, mas pelas máquinas e por processamentos matemáticos, a abordagem do Direito do Trabalho também deve se dar de forma holística. Tanto as dimensões estruturais de relação entre trabalhador e empresa, quanto as econômicas e objetivas devem ser utilizadas para que se chegue a um resultado que demonstre se o trabalhador, na soma do todo, depende e se submete à empresa na qual presta serviços ou não.

Ainda, pode-se incluir nas abordagens acima a que procurei definir como “subordinação operacional”. Tal subordinação ocorre quando a operacionalização do

sistema a que o trabalhador está inserido o leva a tomar certas atitudes em relação à forma como realiza o trabalho, em que pese não se tratem de ordens diretas e haja até mesmo a possibilidade de uma escolha diferente a ser feita. Pode-se indagar se o trabalhador, nesses casos, teria a possibilidade de agir de outra forma, com autonomia. Se pensarmos que o núcleo central do trabalho é o de trazer ganho para o trabalhador para que ele possa garantir a sua existência e da sua família, a resposta é não. Se a empresa estipula inúmeros caminhos a serem seguidos para o alcance de seus objetivos com vistas à realização de sua atividade econômica e a obediência por parte do prestador de serviço é necessária para a realização do objetivo da empresa, bem como para a obtenção do ganho pelo trabalhador, este está, sim, subordinado juridicamente à empresa contratante, atuando como empregado. Não há ordens diretas, mas o trabalhador está envolto em um sistema operacional construído por fios invisíveis – definidos pelos algoritmos, muitas vezes – que levam às trilhas traçadas pela empresa, aparentando tão somente uma falsa autonomia.

7 REFERÊNCIAS

AMADEU, Maria Simone Utida dos Santos; MENGATTO, Angela Pereira de Farias; STROPARO, Eliane Maria; DE ASSIS, Telma Terezinha Stresser. **Manual de Normalização de Documentos Científicos de Acordo com as Normas da ABNT**. Curitiba: Ed. UFPR, 2017. Disponível em: <https://docs.ufpr.br/~pdalzoto/2018BIOTECManualNormasUFPR.pdf>. Acessado em: 06/02/2019.

AMADO, João Leal; SANTOS, Catarina Gomes. **A Uber e os seus motoristas: *mind the gap!***. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; JÚNIOR, José Eduardo de Resende Chaves (Coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: LTr, 2017.

ANTUNES, Ricardo. **O Privilégio da Servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição**: República Federativa do Brasil. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 29 mar. 2019.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em: 29 mar. 2019.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **O Caso Uber e o Controle por Programação: de carona para o Século XIX**. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; JÚNIOR, José Eduardo de Resende Chaves (Coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: LTr, 2017.

CONGER, Kate; SCHEIBER Noam. California Bill Makes App-Based Companies Treat Workers as Employees. **The New Yoirk Times**. Disponível em: <<https://www.nytimes.com/2019/09/11/technology/california-gig-economy-bill.html>> Acesso em: 15 out. 2019.

DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização: Paradoxo do Direito do Trabalho Contemporâneo**. São Paulo: LTR, 2003.

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

DOMINGUES, José Maurício. **Sociologia e modernidade: para entender a sociedade contemporânea**. 1. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1999.

FERRAZ, Alfredo; RIBEIRO-DOS-SANTOS, Gabriela. **Mundo Biológico**. In: SILVA, Elcio B.; SCOTON, Maria R. L. P. D.; DIAS, Eduardo M.; PEREIRA, Sérgio L. (Coord.). **Automação e sociedade: quarta revolução industrial, um olhar para o Brasil**. Rio de Janeiro: Brasport, 2018.

GABRIELLI, Luca; SILVA, Ronaldo B.; MARQUESONE, Rosangela F. P.. **Mundo Digital 3: Inteligência Artificial (IA)**. In: SILVA, Elcio B.; SCOTON, Maria R. L. P. D.; DIAS, Eduardo M.; PEREIRA, Sérgio L. (Coord.). **Automação e sociedade: quarta revolução industrial, um olhar para o Brasil**. Rio de Janeiro: Brasport, 2018.

GROU, Mateus; FRANZ, Leandro T.; VIANNA, Tadeu D.; SCUR, Gabriela; MASSOTE, Alexandre A.. **Panorama do Contexto do lício da Jornada na Quarta Revolução Industrial**. In: SILVA, Elcio B.; SCOTON, Maria R. L. P. D.; DIAS, Eduardo M.; PEREIRA, Sérgio L. (Coord.). **Automação e sociedade: quarta revolução industrial, um olhar para o Brasil**. Rio de Janeiro: Brasport, 2018.

HANADA, Ricardo K.; SOUZA, Daniela E.; MACHADO, Paulo; BIO, Daniel; MARQUESONE, Rosangela F. P.. **Mundo Digital 2: Blockchain**. In: SILVA, Elcio B.; SCOTON, Maria R. L. P. D.; DIAS, Eduardo M.; PEREIRA, Sérgio L. (Coord.). **Automação e sociedade: quarta revolução industrial, um olhar para o Brasil**. Rio de Janeiro: Brasport, 2018.

KALIL, Renan Bernardi. **Direito do Trabalho e Economia de Compartilhamento: primeiras considerações**. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; JÚNIOR, José Eduardo de Resende Chaves (Coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: LTr, 2017.

KUHN, Thomas S. **A estrutura das revoluções científicas**. Tradução de: BOEIRA, Beatriz Vianna e BOEIRA, Nelson. 9. ed. São Paulo: Perspectiva, 2006. Título original: *The Structure of Scientific Revolutions*.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

LOPES, Manuel-Carlos Palomeque. **Direito do Trabalho e Ideologia**. Tradução da 5ª ed. espanhola. Coimbra: Almedina, 2001.

MACHADO, Sidnei. **A Noção de Subordinação Jurídica: uma perspectiva reconstrutiva**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2009.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho: uma releitura necessária**. São Paulo: LTr, 2009.

SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. Tradução de: MIRANDA, D. M. 1. ed. São Paulo: Edipro, 2016. Título original: The Fourth Industrial Revolution.

SEIXAS, João A.; CASOTTI, Maurício F.; MAIA, Rodrigo F.. **Mundo Digital 1: Internet das Coisas (IoT)**. In: SILVA, Elcio B.; SCOTON, Maria R. L. P. D.; DIAS, Eduardo M.; PEREIRA, Sérgio L. (Coord.). **Automação e sociedade: quarta revolução industrial, um olhar para o Brasil**. Rio de Janeiro: Brasport, 2018.

SIGNES, Adrián Todolí. **O Mercado de Trabalho no Século XXI: “on-demandeconomy”, “crowdsourcing” e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho**. Tradução de: LEME, Ana Carolina Reis Paes e CARSALADE, Carolina Rodrigues. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; JÚNIOR, José Eduardo de Resende Chaves (Coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: LTr, 2017.

SILVA, Elcio B.; SCOTON, Maria R. L. P. D.; DIAS, Eduardo M.; PEREIRA, Sérgio L. (Coord.). **Automação e sociedade: quarta revolução industrial, um olhar para o Brasil**. Rio de Janeiro: Brasport, 2018.