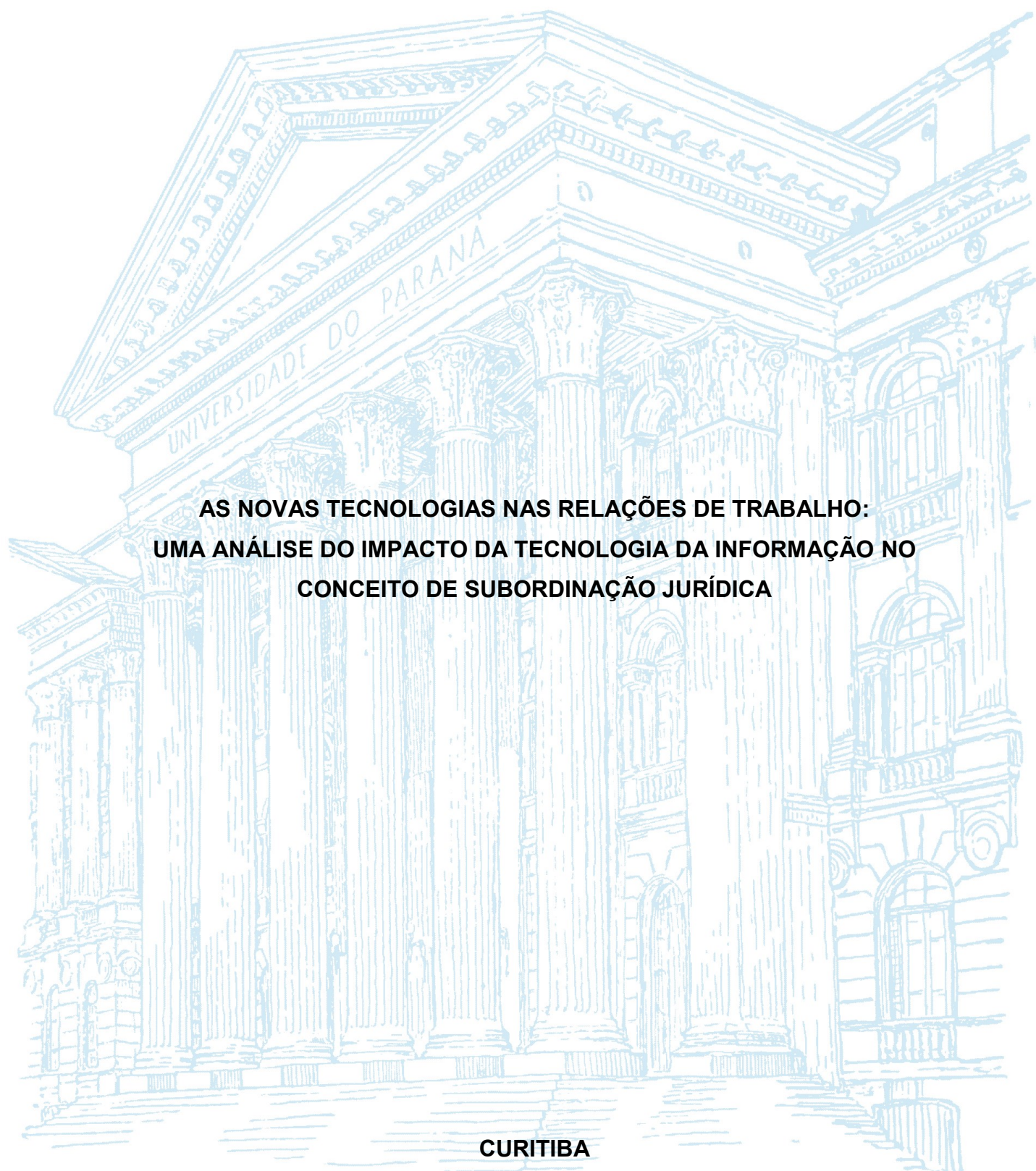


UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

RODRIGO IANAGUI DINIZ



**AS NOVAS TECNOLOGIAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO:
UMA ANÁLISE DO IMPACTO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO NO
CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA**

CURITIBA

2019

RODRIGO IANAGUI DINIZ

**AS NOVAS TECNOLOGIAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO:
UMA ANÁLISE DO IMPACTO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO NO
CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial à conclusão do Curso de Bacharelado em Direito – Habilitação em Direito do Estado, Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná.

Orientador: Prof. Dr. Marco Aurélio Serau Junior

CURITIBA

2019

TERMO DE APROVAÇÃO

RODRIGO IANAGUI DINIZ

AS NOVAS TECNOLOGIAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DO IMPACTO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO NO CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial à conclusão do Curso de Bacharelado em Direito – Habilitação em Direito do Estado, Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná.

Prof. Dr. Marco Aurélio Serau Junior
Orientador – Setor de Ciências Jurídicas - UFPR

Prof. Dr. André Gonçalves Zipperer
Universidade Positivo

Prof. Dr. Célio Pereira Oliveira Neto
PUC/SP

Curitiba, 16 de outubro de 2019.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	05
2	A EVOLUÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: DA SUJEIÇÃO À SUBORDINAÇÃO.....	07
3	AS NOVAS TECNOLOGIAS E A REVOLUÇÃO DIGITAL.....	09
4	A REPERCUSSÃO DA REVOLUÇÃO TECNOLÓGICA NO CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA.....	10
4.1	A TRANSFORMAÇÃO DA SUBORDINAÇÃO.....	11
4.1.1	Teoria da parassubordinação.....	12
4.1.2	Teoria da subordinação estrutural.....	14
4.2	A CARACTERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO.....	15
5	A JUSTIÇA DO TRABALHO E AS NOVAS TECNOLOGIAS.....	17
5.1	ANÁLISE DE DECISÕES.....	17
5.1.1	Estudo de caso: Uber x Motoristas.....	18
5.1.1.1	Trabalhador autônomo.....	18
5.1.1.2	O reconhecimento do vínculo empregatício.....	19
5.1.1.3	Direito comparado: Estados Unidos.....	21
5.1.1.4	Um novo entendimento.....	21
5.1.2	Estudo de caso: teletrabalho.....	22
5.1.2.1	Lacuna Legislativa.....	23
5.1.2.2	Lei 12.551 de 2011.....	24
5.1.2.3	Lei 13.467 de 2017.....	25
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	27
	REFERÊNCIAS.....	29

As novas tecnologias nas relações de trabalho: Uma análise do impacto da tecnologia da informação no conceito de subordinação jurídica

Rodrigo Ianagui Diniz

RESUMO

O presente artigo visa analisar, respaldado em decisões da Justiça do Trabalho, como o conceito de subordinação jurídica foi impactado pelo uso de novas tecnologias nas relações de trabalho contemporâneas. A evolução dessas relações - da sujeição pessoal do trabalhador para a subordinação como seu pressuposto - foi profundamente afetada pelo surgimento da Revolução Tecnológica, repercutindo no conceito de subordinação jurídica formulado pela doutrina e adotado pela jurisprudência. O Poder Legislativo pouco evoluiu no tema e o Judiciário Trabalhista lentamente passou a adotar novos conceitos, como o da subordinação estrutural e parassubordinação. Por fim, por meio de estudos de caso realiza-se uma análise crítica da atual jurisprudência sobre o tema.

Palavras-chave: Novas Tecnologias. Subordinação. Relações de Trabalho.

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo aborda o tema dos efeitos provocados pelas novas tecnologias nas relações de trabalho. Diante das inovações tecnológicas que impactam diretamente o homem e a sociedade, pretende-se analisar como as decisões da Justiça do Trabalho vêm tratando a questão.

Na construção de sua abordagem, este artigo propõe uma reflexão acerca dos desafios que as novas tecnologias impõem ao Direito do Trabalho, por meio da expansão das relações de emprego, com impactos significativos sobre o conceito de subordinação jurídica.

Em face do surgimento de novas tecnologias da informação e comunicação, a situação do homem e da vida em sociedade transforma-se

significativamente, surgindo um novo paradigma para o Direito (BACCIOTTI, 2014).

Especificamente na seara trabalhista, a evolução tecnológica conduz à superação de modelos tradicionais das relações sociais, levando à alteração dos padrões concebidos a partir de uma nova realidade social (PAMPLONA, 2018).

Com efeito, verifica-se que o direito do trabalho encontra-se em um momento de redefinição, já que o emprego - modalidade da relação jurídica a qual foi concebido para regular - ganha novos contornos, flexibilizando os requisitos antes considerados indispensáveis para a sua configuração (SILVA, 2018).

Constata-se, por conseguinte, um crescente conflito dessas novas relações trabalhistas, o que ocasiona um aumento do número de reclamações na Justiça do Trabalho em busca do reconhecimento de direitos que atualmente exigem uma nova interpretação frente aos efeitos provocados pela inserção de tecnologias nas relações laborais.

Nesse desiderato, Delgado (2017) explica que a atual fase do Direito do Trabalho é marcada por um processo de renovação tecnológica profundo, conduzido pela microeletrônica, robotização e microinformática. Ainda, segundo o autor, os avanços tecnológicos afetam as relações de trabalho de diversas maneiras, tais como: agravam a redução de postos de trabalho, causando a ilusão de uma próxima “sociedade sem trabalho”; introduzem novas formas de prestação laborativa que são estranhas ao tradicional sistema empregatício e; eliminam barreiras do espaço e do tempo.

Dessa sorte, observa-se que, por serem as normas justralhistas construídas a partir de estratégias e modelos clássicos de gestão no ambiente empresarial, a reestruturação desses modelos impacta diretamente nas matrizes tradicionais de atuação do Direito do Trabalho (DELGADO, 2017).

Nesse sentido, a desregulamentação de suas regras, ou sua flexibilização em constante ascensão, passou a ter destaque nas discussões do ramo juslaborativo a partir do final do século XX, despontando uma transição para um Direito do Trabalho renovado (DELGADO, 2017).

De todo o exposto, torna-se importante uma reflexão sobre os efeitos provocados pelas novas tecnologias nas relações laborais, a partir de uma análise de como as normas trabalhistas são interpretadas pelos Tribunais do Trabalho

frente a aplicação dessas novas inovações nos modelos justralhistas tradicionais.

2 A EVOLUÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: DA SUJEIÇÃO À SUBORDINAÇÃO

O Direito do Trabalho surge como produto do capitalismo e relaciona-se à evolução histórica desse sistema, pois pressupõe a presença de elementos socioeconômicos, políticos e culturais que apenas se constituem de forma significativa após o advento da Revolução Industrial (DELGADO, 2017).

Para Delgado (2017) o núcleo central do Direito do Trabalho situa-se na relação empregatícia de trabalho, tendo o elemento da subordinação como pressuposto histórico das relações trabalhistas. De fato, a existência do trabalho subordinado, na história, aparece de modo relevante quando uma larga oferta de trabalho livre torna-se significativa no universo econômico-social.

Ainda, pode-se afirmar que a subordinação pressupõe o trabalho juridicamente livre, em contraposição às relações jurídicas em que se impõem uma sujeição pessoal do trabalhador, tais como as escravistas e as servis. Tais relações, por se basearem em um estado de sujeição pessoal do trabalhador, e não em sua subordinação, são consideradas incompatíveis com o Direito do Trabalho (DELGADO, 2017).

As relações de trabalho, por conseguinte, na história ocidental, possuem origem nos fins da Idade Média e início da Idade Moderna, com o rompimento das formas servis de utilização da mão de obra e consequente expulsão dos servos das glebas, o que faz erigir na sociedade o trabalhador juridicamente livre dos meios de produção e seus proprietários (DELGADO, 2017).

No período da Revolução Industrial, esse trabalhador é, então, conectado de modo permanente ao sistema produtivo, com combinação de liberdade e subordinação. Dessa forma, a nova relação jurídica do sistema produtivo dos últimos dois séculos é composta por um trabalhador juridicamente livre, separado dos meios de produção, e também subordinado no âmbito da relação empregatícia com o proprietário (DELGADO, 2017).

Com efeito, a relação de emprego, com a subordinação que lhe é inerente, se torna a categoria predominante de modelo de vinculação do trabalhador ao

meio produtivo, afirmando-se como elemento essencial do sistema industrial na Europa e Estados Unidos ao longo do século XIX (DELGADO, 2017).

A partir desse momento, a formação do trabalho livre, subordinado e de concentração proletária predominam significativamente do ponto de vista socioeconômico, estimulando, conseqüentemente, o processo de formação e consolidação do Direito do Trabalho (DELGADO, 2017).

Portanto, a consolidação do ramo justralhista se dá no contexto da formação e desenvolvimento da chamada grande indústria, modalidade que suplantou as formas primitivas de organização da produção consolidadas no artesanato e manufatura.

Destaca-se que o modelo de organização do processo produtivo da industrialização fundamenta-se no acentuado uso de máquinas e da alta especialização e mecanização de tarefas, por meio de um sistema sequencial de produção, que utiliza de forma maciça e concentrada a força de trabalho assalariada, característica marcante do capitalismo emergente à época (DELGADO, 2017).

Por fim, a formação de contingentes urbanos operários em torno das grandes cidades industriais, bem como o surgimento de uma inovadora identificação profissional entre as grandes massas proletárias, fomentou o surgimento de movimentos políticos com forte participação obreira, estimulando uma produção normativa autônoma que conferiu novos instrumentos à gestão trabalhista interna ao sistema produtivo (DELGADO, 2017).

Nesse sentido, Delgado (2017) esclarece que o movimento sindical permitiu aos trabalhadores agir coletivamente, perante a um ser coletivo representado pela figura do empregador, contrapondo-se ao estuário jurídico liberal civilista até então dominante.

Assim, o Direito do Trabalho, como ramo jurídico especializado, representa, historicamente, a resposta jurídica dada pelo Estado diante do avanço dessa organização coletiva vinda de baixo, uma vez que o Direito Civil tratava as questões advindas do universo trabalhista sob a ótica individual dos sujeitos isolados de uma relação empregatícia (DELGADO, 2017).

3 AS NOVAS TECNOLOGIAS E A REVOLUÇÃO DIGITAL

As últimas décadas do século XX foram marcadas por grandes avanços tecnológicos, caracterizados por uma crescente automação, novos tipos de materiais disponíveis aos setores produtivos e imensas facilidades desenvolvidas no campo das comunicações e informações (SILVA, 2018).

A partir de então, o desenvolvimento tecnológico direcionou a transição de um modelo produtivo, que antes era definido por um conjunto de tecnologias emergentes em si mesmas, para sistemas apoiados na infraestrutura proporcionada pela revolução digital (JUNIOR; SALTORATO, 2018).

Desse modo, pode-se afirmar que, enquanto a terceira revolução industrial trouxe eletrônicos, tecnologia da informação e das telecomunicações, a quarta revolução industrial traz consigo uma tendência à automatização total do sistema produtivo, por meio de sistemas ciberfísicos, combinando máquinas com processos digitais (JUNIOR; SALTORATO, 2018).

Nesse contexto, verifica-se que o capitalismo possui diferentes facetas, relacionadas ao desenvolvimento tecnológico evidente em cada momento histórico. A fase do capitalismo comercial marca o período inserido entre os séculos XVI e XVII, caracterizado pelas grandes navegações e mercantilismo pautado em trocas comerciais. No início dos anos 1800, o capitalismo atinge sua fase industrial, sendo definido pelas primeiras fábricas e indústrias e o surgimento do Direito do Trabalho para regular as relações de trabalho assalariado que emergem em paralelo. A terceira fase do capitalismo, denominada de financeiro, marca o início do século XX e é protagonizado pelas instituições bancárias, organizadoras de capital e investimentos em relações complexas integradas por grandes corporações. Atualmente, a quarta fase do capitalismo é tratada como capitalismo *cognitivo*, motivada pelas mudanças econômicas decorrentes do advento da internet e da informática (RODRIGUES, 2018).

Ressalta-se que a quarta revolução industrial, a Indústria 4.0, é produto da proliferação de tecnologias aplicadas ao ambiente produtivo, classificado de “megatendências”. Entre as tecnologias empregadas destacam-se os *Cyber-Physical Systems* (CPS), a *Internet of Things* (IoT), a *Internet of Services* (IoS), veículos autônomos, impressoras 3D, robôs avançados, inteligência artificial, Big Data, nanomateriais e nanosensores (JUNIOR; SALTORATO, 2018).

Em face da evolução da tecnologia e dos sistemas de produção, aquele modelo de produção centralizado, hierárquico e baseado em distribuições rígidas de tarefas cede lugar a um novo sistema, voltado à exteriorização das fases do ciclo de produção e na figura da coordenação horizontal (SILVA, 2018).

Para Leite (2017) a velocidade dos meios telemáticos provoca a diminuição da necessidade de presença física do trabalhador, induzindo o ciclo de capital a movimentar-se com mais liberdade, tornando-se um fator que diminui a presença das organizações sociais no mundo do trabalho.

Como se observa, as inovações tecnológicas repercutem diretamente no direito do trabalho, pois alteram significativamente as formas de organização do trabalho, acompanhado por intensa reestruturação nas formas de produção (SILVA, 2018).

Nesse cenário, emergem novas formas de prestação laborativa, que antes eram inconcebíveis no sistema tradicional de contratação e controle empregatícios (DELGADO, 2017).

Nesse sentido, o contrato de trabalho tradicional, fundamentado na existência de subordinação, jornada de trabalho definida e por prazo indeterminado, perde força como elemento central no Direito do Trabalho (SILVA, 2018).

Segundo Delgado (2017), as novas modalidades de administração de mão de obra são cada vez menos retributivas do trabalho, sendo permeadas por um capitalismo sem controles civilizatórios, pois contrárias ao princípio protetivo do trabalhador.

Com efeito, as novas tecnologias, sejam as que resultam na economia sob demanda ou as que modificam o modo de produção em larga escala, transformam as relações de trabalho, cabendo ao Estado, utilizando-se de instrumentos institucionais, regular os serviços prestados por meio desses novos formatos (BENUCCI, 2007).

4 A REPERCUSSÃO DA REVOLUÇÃO TECNOLÓGICA NO CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA

4.1 A TRANSFORMAÇÃO DA SUBORDINAÇÃO

Relegado aos sistemas escravagistas e servis, encontra-se, há muito, superado a concepção subjetiva ou clássica da subordinação na qual o "comando do empregador recai sobre a pessoa do empregado", existindo uma verdadeira "dependência" do trabalhador - expressão inadequadamente utilizada pela CLT em seu art. 3º, *caput*. (CASSAR, 2015, p. 268).

Superado o estado de sujeição pessoal, a legislação trabalhista adotou a concepção objetiva da subordinação que "atua sobre o modo de realização da prestação e não sobre a pessoa do trabalhador". Empregados servem aos propósitos e à atividade econômica da empresa de modo que trabalhadores intelectuais e altos empregados agora são abrangidos pelo conceito, diferentemente do que ocorria na acepção subjetiva. (DELGADO, 2017, p. 325).

Com o desenvolvimento tecnológico, o sistema tradicional de contratação e controle empregatícios torna-se insuficiente para responder às novas formas de prestação laborativa, como o teletrabalho e o escritório em casa (*home-office*) (DELGADO, 2017).

Dessarte, com a denominada quarta revolução industrial, notou-se uma mudança de paradigma que transforma fundamentalmente o modo de trabalhar e se relacionar dos indivíduos.

De fato, a renovação tecnológica, notadamente aquela aplicada ao campo das comunicações, eliminou barreiras de espaço e tempo, com impactos significativos nas relações de trabalho pós-moderna e, conseqüentemente, na atuação do Direito do Trabalho (DELGADO, 2017).

Nesse sentido, o fim do século XX foi marcado por "uma acentuada desregulação, informalização e desorganização do mercado de trabalho, especialmente nos países periféricos ao capitalismo central (tais como o Brasil, após a década de 1990)". Contudo, observa-se que essa crise juslaborativa não foi acompanhada de alternativas de gestão trabalhista que desse respaldo a novas formas de relação de trabalho (DELGADO, 2017, p. 105).

Diante desse cenário de ruptura do ramo justrabalista tradicional, verifica-se, atualmente, uma transição para um Direito do Trabalho renovado (DELGADO, 2017).

Nesse contexto, Nascimento (2011) destaca a importância da Lei Biagi da Itália (2003) e a Lei do Trabalho Autônomo da Espanha (2007) como normas inovadoras no sentido de, a primeira, criar níveis intermediários de trabalho entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo e, a segunda, ao instrumentalizar em texto de lei a disciplina do trabalhador autônomo economicamente dependente.

Assim, com as transformações nas relações de trabalho, verificou ser insuficiente a antiga concepção binária autonomia-subordinação para acolher todas as situações laborativas florescidas na sociedade pós-industrial.

Observa-se, por conseguinte, a necessidade de construção de uma nova tipologia de contratos de trabalho para as relações que não se enquadram nem como autônomos nem como subordinados, passando de uma classificação binária para uma trinária (NASCIMENTO, 2011).

4.1.1 Teoria da parassubordinação

Diante da despersonalização da figura do empregador, em virtude dos ciclos produtivos descentralizados e deslocados entre diversos países, o campo probatório para demonstrar a subordinação torna-se cada vez mais escasso (LEITE, 2017).

Nesse sentido, surge a teoria da parassubordinação com o intuito de explicar as modificações recentes da divisão jurídica do trabalho por meio da reunião das diversas formas de trabalho nos mais diferentes setores econômicos e das novas formas organizativas empresariais, compatibilizadas com um número crescentes de trabalhadores não empregados (NASCIMENTO, 2011).

O conceito de parassubordinação surgiu na doutrina italiana para definir uma categoria de trabalho intermediária entre o autônomo e o subordinado, abrangendo aqueles que não se enquadram exatamente em qualquer das duas modalidades tradicionais. Desse modo, equivaler-se-ia a uma forma de trabalho autônomo com características assimiláveis ao trabalho subordinado (NASCIMENTO, 2011).

Contudo, ainda não há uma regulamentação legal específica que resolva o problema da extensão de direitos do empregado subordinado ao parassubordinado. Quando o trabalho parassubordinado estiver revestido de características preponderantes à subordinação, enquadrar-se-á como tal, para

efeito de aplicação da legislação vigente, tornando deficiente o enquadramento daquelas atividades profissionais das quais não se consegue extrair uma característica destacada de uma das duas modalidades (NASCIMENTO, 2011).

A parassubordinação seria, assim, um meio caminho entre os conceitos de subordinação e autonomia, se situando em uma zona intermediária entre esses dois institutos.

Para Cassar (2015), a parassubordinação seria um sinônimo de subordinação, designando o estado de sujeição do trabalhador não empregado, podendo ser autônomo, eventual ou outra espécie qualquer.

De outro modo, Barros (2005) entende que a parassubordinação seria um terceiro gênero ao lado do trabalho autônomo e do subordinado, o que implica um redimensionamento do Direito do Trabalho. Desta forma, a parassubordinação é encontrada nos trabalhadores que, embora detentores de certa autonomia, preservam sua individualidade, permanecendo à disposição do tomador.

Nascimento (2011, p. 387), da mesma maneira, classifica a parassubordinação como "uma categoria intermediária entre o autônomo e o subordinado, abrangendo tipos de trabalho que não se enquadram exatamente em uma das duas modalidades tradicionais".

De outro giro, Martins (2018) entende a parassubordinação como sinônimo de telessubordinação ou subordinação virtual, isto é, de subordinação à distância, mesmo dos empregados. Na acepção do autor, as novas tecnologias acabam criando uma nova forma de subordinação, sendo mais tênue que a normal. Do mesmo modo, o empregador também passa a utilizar a teledireção, consistindo na direção do empregador à distância, podendo o empregado ser controlado de modo *on line*, pelo número de toques, produção, relatórios, etc.

Assim sendo, existem trabalhadores que se situam em uma zona cinzenta, de difícil classificação como empregado ou não empregado. Quando não forem empregados, mas conservarem características similares às destes, haverá a parassubordinação. Nesses casos, observa-se que a parassubordinação seria "a subordinação dos não empregados que têm características de empregado, normalmente apresentada de forma leve, tênue" (CASSAR, 2015, p. 269).

Portanto, atualmente, existe uma disfunção entre o trabalho subordinado e o trabalho economicamente dependente, pois nem todo trabalho dependente é alcançado pelo direito do trabalho.

Ainda mais, enquanto a subordinação pressupõe ao empresário os riscos patrimoniais conexos à atividade desenvolvida, o movimento atual em direção à despersonalização da atividade produtiva se opõe a esse cenário. Assim, a subordinação deve ceder espaço à coordenação e interação, em que o ciclo produtivo da empresa direto e continuamente prescinde das modalidades temporais ou executivas (NASCIMENTO, 2011).

Em suma, continua Nascimento (2011), faltam conceitos complementares aos de subordinação e autonomia. Na lei brasileira, não é possível afastar o conceito de subordinação, pois não há nenhum outro conceito que o substitua, devendo, no caso concreto, ser complementado com outras noções, tais como a coordenação.

Nesse aspecto, a coordenação significa “ordenar junto” e difere da subordinação, que seria um “ordenar unilateralmente” (NASCIMENTO, 2011).

Por conseguinte, o conceito envolve uma atividade empresarial de coordenação do trabalho, sem, contudo, subordinar o trabalhador. Nesse sentido, o trabalhador se sujeita às diretrizes do contratante acerca da modalidade da prestação, sem que haja a subordinação estrita (ALVES, 2004).

4.1.2 Teoria da subordinação estrutural

Ademais, é importante destacar a teoria da subordinação estrutural ou integrativa, reconhecida no ordenamento jurídico brasileiro, sendo aquela proveniente da inserção do trabalhador nas atividades da empresa, independente de receber suas ordens diretas, “mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento” (DELGADO, 2017, p. 37).

Assim, a subordinação estrutural tenta resolver as dificuldades de enquadramento de situações fáticas em que o conceito clássico de subordinação não se mostra adequado. Nessa medida viabiliza o alargamento do campo de incidência do Direito do Trabalho, conferindo uma resposta normativa mais eficaz a alguns dos fenômenos recentes desestabilizadores das relações de emprego, notadamente a terceirização e situações em que a prestação de serviços não se realiza nas dependências da empresa (DELGADO, 2017).

Diante do exposto, verifica-se que o binômio ordem-subordinação, característico do sistema de produção fordista e taylorista, não encontra espaço

face às novas relações de trabalho surgidas com a introdução de novas tecnologias e as mudanças provocadas no capitalismo. O atual sistema é caracterizado por uma gestão flexível, em que prevalece o binômio colaboração-dependência (CASSAR, 2015).

Assim, o contrato de trabalho tradicional, fundamentado na existência de subordinação, jornada de trabalho definida e por prazo indeterminado, enfraquece como elemento central no Direito do Trabalho (SILVA, 2018).

4.2 A CARACTERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO

A ampliação das novas formas de tecnologia estimulou o surgimento de novas relações de trabalho que não se submetem à dimensão clássica da subordinação direta, mas que também não se enquadram como trabalho autônomo.

As novas formas de comunicação, surgidas com o avanço tecnológico, tornaram mais flexível e menos evidente a subordinação trabalhista, tradicionalmente vista em sua dimensão clássica.

Em decorrência, muitos tomadores de serviço utilizam-se dessa lacuna legislativa para contratar o trabalhador como autônomo e não como empregado, subjugando do mesmo direitos trabalhistas essenciais garantidos pela Constituição (FREITAS, 2012).

Com efeito, entende Menezes (2005, p. 90) que,

A diferença entre trabalho subordinado e independente é cada vez mais tênue em determinados segmentos da economia, sobretudo naqueles que, em sua estrutura operacional, utiliza os serviços de pequenas e microempresas, profissionais especializados, terceirização de serviços, trabalho a domicílio (teletrabalho, confecção, fabricação de componentes para a grande contratante, consultoria etc.), pequenas empreitadas e subempreitadas, firmas de distribuição e *franchise*. Difícil, não raro impossível, é distinguir nesse movediço terreno quem é trabalhador independente e quem não é, até porque, com freqüência, a fraude veste os empregados com o manto da autonomia.

Um aspecto que torna difícil o exato enquadramento do elo jurídico mantido entre o tomador de trabalho e o prestador de serviços reside no modo de se externar a obrigação principal do trabalhador, qual seja, o trabalho,

especialmente quanto à forma de pagamento adotada pelo tomador de serviço (MENEZES, 2005).

Nesse sentido, como critério para caracterização da relação de emprego em situações controvertidas e nebulosas, Menezes (2005) salienta ser de suma importância a inversão do ônus probatório em favor do trabalhador. Assim, admite-se a presunção da existência de vínculo de emprego em caso de dúvida acerca da exata natureza da relação trabalhista e a teoria da subordinação.

Com efeito, a Súmula 212 do TST prevê expressamente que a presunção relativa favorável ao empregado constitui vínculo jurídico de relação de emprego, desde que seja incontroversa a prestação de serviços por uma pessoa a alguém.

Ainda mais, a teoria da integração a um serviço organizado, construção corrente entre alemães e franceses, constitui um outro modo de alargar a noção do contrato de trabalho e sua natureza jurídica, sendo muito próxima à ideia da subordinação. Nesse método, indaga-se ao trabalhador se o mesmo está inserido em uma organização econômica controlada por outrem (MENEZES, 2005).

Desse modo, não se afasta a possibilidade do trabalhador possuir certa autonomia no exercício de suas funções, como os motoristas que trabalham por conta e benefício de uma empresa ou conglomerado (MENEZES, 2005).

O que torna complexa a análise é a existência de um trabalho aparentemente autônomo, mas sob coordenação do tomador de serviços, o que, dependendo do grau, pode assumir contornos de uma subordinação (FREITAS, 2012).

Desse modo, embora o trabalhador ainda conserve seu poder de auto-organização, sofre limitações impostas por razões técnicas e operacionais das atividades prestadas ou por condições socioeconômicas da relação instaurada entre prestador e tomador de serviços (SILVA; CECATO, 2017).

Nesses casos, a ligação funcional se dá por coordenação ou colaboração, com a sujeição do trabalhador às diretrizes impostas pelo contratante quanto a modalidade da prestação, sem que se caracterize a subordinação no sentido clássico do termo. Assim, o trabalhador estará inserido no contexto organizativo do tomador, em seu estabelecimento ou na dinâmica empresarial, sem ser seu empregado (SILVA; CECATO, 2017).

Nesse contexto, justifica-se a extensão das tutelas tipicamente trabalhistas ao autônomo considerado dependente, cujas características são a relação de

coordenação da inserção na atividade produtiva, a prevalecente pessoalidade na prestação de serviços, relações pautadas na continuidade, inexistência de relação direta entre prestador de serviços e o mercado e a dependência econômica (SILVA e CECATO, 2017).

As teorias apresentadas permitem uma caracterização em concreto da relação de emprego, estendendo a tutela da lei aos trabalhadores que se encontram em uma zona turva entre o trabalho autônomo ou subordinado. Contudo, ainda são insuficientes no que tange a uma parcela de prestadores de serviços, que somente seriam adequadamente enquadrados mediante reformulação dos parâmetros tradicionais. Verifica-se que os indicadores apresentados ainda continuam presos à concepção de subordinação jurídica, pois visam apenas a evidenciá-la.

Os requisitos clássicos de pessoalidade, onerosidade e não eventualidade aliado ao tríduo “colaboração e coordenação continuada” fazendo-se presentes, é possível o enquadramento da relação como parassubordinada. Todavia, haveria para o trabalhador um vazio jurídico, sendo mais condizente com o sistema jurídico brasileiro enquadrá-lo como empregado, cuja subordinação evidenciada possui dimensão estrutural (GÊNOVA, 2009).

Com efeito, as novas tecnologias não eliminam a subordinação jurídica, sendo necessária a adaptação da legislação de modo a abarcar essas novas relações trabalhistas, ou então a edição de leis específicas para tratar do assunto (MARTINS, 2018).

Diante do exposto, o presente artigo pretende verificar como a jurisprudência classifica as novas relações de trabalho advindas dos avanços tecnológicos, o que permitirá a compreensão do estágio atual de desenvolvimento e assimilação das teorias sobre o tema no direito brasileiro.

5 A JUSTIÇA DO TRABALHO E AS NOVAS TECNOLOGIAS

5.1 ANÁLISE DE DECISÕES

5.1.1 Estudo de caso: Uber x Motoristas

Uma das empresas mais emblemáticas da última década na área de mobilidade urbana, a *Uber Technologies Inc.*, revolucionou a forma de deslocamento nos centros urbanos, conectando motoristas diretamente aos seus passageiros.

A praticidade proporcionada pelos aplicativos aliada ao relativo baixo preço do serviço, quando comparado às alternativas de veículo próprio e do transporte público, tornou o serviço popular entre os passageiros.

Por sua vez, as altas taxas de desemprego e a promessa atraente de um modelo de trabalho em que o trabalhador seria um empreendedor com flexibilidade de horários e um elevado retorno financeiro gerou uma alta aderência na plataforma da Uber por parte dos motoristas.

Entretanto, na mesma proporção que este modelo de negócio de transporte de passageiros expandiu-se por todo o mundo, também se intensificou os conflitos gerados por esta nova modalidade de trabalho, suscitando novas demandas juslaborativas.

A Justiça do Trabalho tem sido chamada inúmeras vezes a se pronunciar sobre a relação de trabalho entre a Uber e seus motoristas. Julgados diametralmente opostos sobre o reconhecimento do vínculo empregatício têm sido proferidos nos tribunais de todo o país.

5.1.1.1 Trabalhador autônomo

Desde o princípio da discussão no Judiciário Trabalhista da relação de emprego entre motoristas de aplicativos e a empresa detentora da plataforma, uma multiplicidade de julgados têm denegado o vínculo empregatício do trabalhador, principalmente por ausência de subordinação, entendimento corroborado no Recurso Ordinário, processo 0010586-27.2017.5.03.0185, pela Desembargadora Maria Cristina Diniz Caixeta, convocada da Terceira Turma do Tribunal Regional da 3ª Região,

VÍNCULO DE EMPREGO - MOTORISTA VINCULADO A UBER - AUTONOMIA X SUBORDINAÇÃO. As relações de trabalho contemporâneas, alicerçadas nos inúmeros avanços tecnológicos e

diretamente interligadas aos mais modernos dispositivos eletrônicos impõem à Justiça do Trabalho especial cautela na apreciação de pedidos correlacionados ao vínculo de emprego, a fim de se evitar a precarização do instituto, mas sem se descuidar que o reconhecimento do liame empregatício ainda impõe o preenchimento dos inarredáveis requisitos legais, sob pena de sua banalização. Nesse passo, a relação havida entre a empresa Uber e os motoristas cadastrados demanda pesquisa acerca dos pressupostos fáticos da relação de emprego e consulta objetiva aos elementos de prova, no sentido de apurar o que de real ocorreu para, ao final, aquilatar se realmente houve tentativa de burla à Lei Trabalhista. E, no caso em exame, tendo o próprio Reclamante revelado, em depoimento pessoal, fatos que demonstram **ausência de subordinação, com ampla autonomia no desempenho da atividade laboral**, de rigor a improcedência do pedido de reconhecimento de vínculo empregatício. (TRT da 3.^a Região; PJe: 0010586-27.2017.5.03.0185 (RO); Disponibilização: 13/11/2017, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 464; Órgão Julgador: Terceira Turma; Relator: Convocada Maria Cristina Diniz Caixeta, grifo nosso).

Partindo-se da mesma inteligência, a 10^a Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15^a Região, por intermédio do relator Edilson dos Santos Pelegrini, decidiu, em sede de Recurso Ordinário,

UBER - MOTORISTA - INEXISTE VÍNCULO EMPREGATÍCIO - Não é empregado motorista que presta serviços de transporte de passageiros por intermédio do aplicativo UBER, porquanto não há subordinação na relação de trabalho, a principal característica do vínculo de emprego. Na medida em que a pessoa tem plena liberdade de definir o seu horário de trabalho, os dias de trabalho, podendo prestar serviços a outrem, inclusive aplicativo concorrente, com autonomia, sem nenhuma ingerência da reclamada. Recurso do reclamante desprovido. (TRT da 15.^a Região; PJe: 0010947-93.2017.5.15.0093 (RO); Disponibilização: 29/11/2018, Órgão Julgador: Décima Câmara; Relator: Edilson dos Santos Pelegrini, grifo nosso).

Tais julgados e diversos outros partem de uma ideia estanque de subordinação jurídica, uma concepção tradicional que não considera a evolução das formas de trabalho, e carece de uma melhor adequação às novas modalidades de atividades laborais, mormente aquelas dependentes de recursos tecnológicos.

5.1.1.2 O reconhecimento do vínculo empregatício

Não obstante numerosas decisões em sentido contrário, a jurisprudência pátria tem encontrado caminho a uma interpretação mais adequada à evolução da

atividade laborativa proporcionada pelo avanço tecnológico. Aos poucos, julgados recentes têm reconhecido as novas teorias do conceito de subordinação.

A 15ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região decidiu a favor da configuração de vínculo empregatício do motorista com a Uber no processo 1000123-89.2017.5.02.0038. Em seu voto a relatora Desembargadora Beatriz de Lima Pereira fundamenta que,

O exame das demandas judiciais que envolvem os novos modelos de organização do trabalho deve se dar à luz das novas concepções do chamado trabalho subordinado ou parasubordinado, especialmente considerando o avanço da tecnologia. Aliás, a alteração introduzida pela Lei 12. 551/2011 no art. 6.º da CLT, é expressiva na direção ora apontada. De acordo com o parágrafo único "Os 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." (TRT da 2ª Região; PJe: 1000123-89.2017.5.02.0038 (RO); Órgão Julgador: 15ª Turma; Relatora: Beatriz de Lima Pereira, grifo nosso).

No mesmo sentido, recentemente, em 17 de julho de 2019, a 11ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, no processo 0010806-62.2017.5.03.0011, relatado pelo Desembargador Luiz Antônio de Paula Iennaco, entendeu que se verificava "na relação havida entre as partes, o poder de direção da reclamada, conduzindo o *modus faciendi* da prestação de trabalho. Configurada, pois, a subordinação jurídica". Assevera ainda que,

Não há de falar que o reclamante exercia as atividades por sua iniciativa e conveniência, auto-organizando-se, sem se submeter ao poder de controle da empregadora. Isso porque, a UBER seleciona os motoristas; estabelece as regras, inclusive quanto aos carros que deverão ser utilizados na prestação de serviços; recebe reclamações de usuários e decide sobre elas; pode reduzir o valor da corrida, o que impacta diretamente na remuneração do motorista; enfim, domina todo o sistema (TRT da 3ª Região; PJe: 0010806-62.2017.5.03.0011 (RO); Órgão Julgador: 11ª Turma; Relator: Luiz Antônio de Paula Iennaco).

Percebe-se que o entendimento adotado nas duas decisões colacionadas vai ao encontro do abordado anteriormente por este estudo, no qual o conceito de subordinação, essencial à caracterização do vínculo empregatício, evoluiu, não para excluir o trabalhador da tutela justralhista, mas para se adequar à nova realidade de um mundo tecnológico em constante mutação sem negar acesso às proteções do Direito do Trabalho.

5.1.1.3 Direito comparado: Estados Unidos

Enquanto no Brasil o legislativo limitou-se apenas a formalizar o transporte remunerado privado individual de passageiros, por meio da Lei 13.640 de 2018, nos Estados Unidos surgiram iniciativas protetivas aos trabalhadores, visando uma valorização dessa modalidade de emprego.

A cidade de Nova Iorque aprovou, em 2018, uma norma que garante aos motoristas de aplicativos direito ao salário mínimo municipal, da mesma forma que os trabalhadores formais o tem (HOLEY, 2019).

Ainda, de acordo com Campbell (2019), recentemente, em 18 de Setembro de 2019, na Califórnia, foi assinada a lei conhecida como AB 5, que passou a considerar estes motoristas empregados das empresas, reconhecendo o vínculo empregatício de centenas de milhares de motoristas estadunidenses .

Além da retirada de uma grande parte dos trabalhadores da economia informal, conhecida como *gig economy* - responsável por grande parte das relações de trabalho dos EUA - outra implicação relevante da aprovação da AB 5 é a inauguração de um precedente. De sorte que, outros estados americanos que já flertavam com a ideia podem inspirar-se na Califórnia, a maior economia do país, e elaborar suas próprias leis, gerando um efeito cascata (CAMPBELL, 2019).

5.1.1.4 Um novo entendimento

Em recente julgado do Superior Tribunal de Justiça, em 28 de Agosto de 2019, a Segunda Seção, em conflito de competência, determinou competente a julgar a demanda de reparação de danos morais e materiais a Justiça Comum, uma vez que não teria sido caracterizada a relação de trabalho,

CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. INCIDENTE MANEJADO SOB A ÉGIDE DO NCPC. AÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER C.C. REPARAÇÃO DE DANOS MATERIAIS E MORAIS AJUIZADA POR MOTORISTA DE APLICATIVO UBER. RELAÇÃO DE TRABALHO NÃO CARACTERIZADA. SHARING ECONOMY. NATUREZA CÍVEL. COMPETÊNCIA DO JUÍZO ESTADUAL. 1. A competência *ratione materiae*, via de regra, é questão anterior a qualquer juízo sobre outras espécies de competência e, sendo determinada em função da natureza jurídica da pretensão, decorre diretamente do pedido e da causa de pedir deduzidos em juízo. 2. Os fundamentos de fato e de direito da causa não

dizem respeito a eventual relação de emprego havida entre as partes, tampouco veiculam a pretensão de recebimento de verbas de natureza trabalhista. A pretensão decorre do contrato firmado com empresa detentora de aplicativo de celular, de cunho eminentemente civil. 3. As ferramentas tecnológicas disponíveis atualmente permitiram criar uma nova modalidade de interação econômica, fazendo surgir a economia compartilhada (*sharing economy*), em que a prestação de serviços por detentores de veículos particulares é intermediada por aplicativos geridos por empresas de tecnologia. Nesse processo, **os motoristas, executores da atividade, atuam como empreendedores individuais, sem vínculo de emprego com a empresa proprietária da plataforma.** 4. Compete a Justiça Comum Estadual julgar ação de obrigação de fazer c.c. reparação de danos materiais e morais ajuizada por motorista de aplicativo pretendendo a reativação de sua conta UBER para que possa voltar a usar o aplicativo e realizar seus serviços. 5. Conflito conhecido para declarar competente a Justiça Estadual. (STJ - Segunda Seção - Processo 164.544 - Conflito de Competência - Relator Ministro Moura Ribeiro - DJ 16/04/2010, grifo nosso).

Em seu voto, o relator Ministro Moura Ribeiro, brevemente enfrenta a questão e afirma que os motoristas "não mantém relação hierárquica com a empresa UBER porque seus serviços são prestados de forma eventual, sem horários pré-estabelecidos e não recebem salário fixo", o que, em seu entendimento, descaracterizaria o vínculo empregatício entre as partes.

Difícil prever os integrais efeitos da novel decisão tendo em vista que o tema abordado não era especificamente sobre o vínculo empregatício, mas apenas a delimitação da competência no caso concreto, não formando propriamente um precedente. Ainda que longe de um consenso, não se pode desprezar o peso que uma decisão do colendo tribunal impõe sob as instâncias inferiores e a comunidade jurídica.

Tais decisões, que engessam o conceito de subordinação, compartilham da visão proposta pela Reforma Trabalhista de flexibilização do mercado de trabalho. Sob o pretexto de geração de empregos, direitos são suprimidos, e, conseqüentemente, proliferam-se os subempregos, ocasionando o fenômeno da na precarização do trabalho e do desmonte do arcabouço jurídico protetivo trabalhista.

5.1.2 Estudo de caso: teletrabalho

O avanço tecnológico, principalmente dos meios de telecomunicações, proporcionou o surgimento desta modalidade de trabalho à distância que se difundiu pelo mundo na década de 70, e chegou ao Brasil no início dos anos 2000.

Consoante Nascimento (2009) teletrabalho é “aquele que não é realizado no estabelecimento do empregador, e sim fora dele, com a utilização dos meios de comunicação que o avanço das técnicas modernas põe à disposição do processo produtivo”.

A popularidade da modalidade, assim como no caso do Uber, atingiu ambas as partes da relação de trabalho. As empresas viram como grande vantagem a diminuição de despesas com espaço de escritório, equipamentos, materiais, energia, manutenção, entre outras e; o conseqüente aumento de lucro. De outro lado, o trabalhador viu-se atraído pela redução de despesas de deslocamento, melhor aproveitamento do tempo, autonomia de jornada, disponibilidade com a família e mais.

No entanto, enquanto as empresas que optam por este regime não enfrentam grandes desvantagens, o teletrabalhador se vê sufocado por elas: boa parte dos custos economizados pela empresa é repassada ao teletrabalhador; o isolamento social a que fica sujeito; condições de trabalho desfavoráveis; problemas de ergonomia e doenças ocupacionais mais frequentes; sobrecarga de trabalho; entre outras.

5.1.2.1 Lacuna Legislativa

Por ser uma modalidade relativamente nova no Brasil, ficou silente o Poder Legislativo, sobre a matéria, até o ano de 2011. Não existia, até então, norma que equiparasse os requisitos da subordinação jurídica exercida por meios telemáticos com os exercidos pessoais e diretamente.

Conquanto a ausência de legislação específica sobre a matéria, os tribunais não se furtaram a utilizar conceitos doutrinários contemporâneos da subordinação jurídica como fundamentos de suas decisões.

EMENTA: AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. HOME OFFICE: ENQUADRAMENTO E EFEITOS JURÍDICOS. OUTROS TEMAS: SUBSTITUIÇÃO. ACÚMULO DE FUNÇÕES. HORAS EXTRAS. ADICIONAL NOTURNO. HORAS DE SOBREAVISO. FÉRIAS INTERROMPIDAS. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. O teletrabalho e o trabalho em domicílio (*home office*) tornaram-se frequentes nas últimas décadas em face da invenção, aperfeiçoamento e generalização de novos meios comunicacionais, ao lado do advento de novas fórmulas organizacionais e gerenciais de empresas e instituições. Isso não elimina, porém, necessariamente, a presença de subordinação

na correspondente relação socioeconômica e jurídica entre o trabalhador e seu tomador de serviços, desde que ultrapassado o conceito tradicional desse elemento integrante da relação empregatícia em favor de sua dimensão objetiva ou, até mesmo, em favor do conceito de **subordinação estrutural**. Dentro desse novo, moderno e atualizado enfoque da subordinação, **os trabalhadores em domicílio, mesmo enquadrando-se no parâmetro do *home office*, podem, sim, ser tidos como subordinados e, desse modo, efetivos empregados**. Não obstante, não se pode negar que, de maneira geral, em princípio, tais trabalhadores enquadram-se no tipo jurídico excetivo do art. 62 da CLT, realizando o parâmetro das jornadas não controladas de que fala a ordem jurídica trabalhista (art. 62, I, CLT). (...) (TST - 6ª Turma - AIRR-62141-19.2003.5.10.0011 - Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado - DJ 16/04/2010, grifo nosso).

No julgado do Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-AIRR-62141-19.2003.5.10.0011, o Ministro Relator Mauricio Godinho Delgado emprega em seu voto o conceito de subordinação estrutural, ultrapassando o conceito tradicional deste pressuposto da relação empregatícia.

5.1.2.2 Lei 12.551 de 2011

Em decorrência dos constantes conflitos submetidos à Justiça do Trabalho e da ausência de previsão legislativa, a Lei 12.551 de 2011 deu nova redação ao art. 6º da CLT, com o objetivo de "equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos".

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego

Parágrafo único. Os 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.

Em Recurso Ordinário, o Desembargador Ricardo Artur Costa e Trigueiros, reconhece a subordinação jurídica prevista no art. 6º, parágrafo único, da CLT, ainda que a considere mais amena que aquela exercida direta e pessoalmente, entendimento que será rebatido adiante.

EMENTAS: 1. SUCESSÃO TRABALHISTA DE FATO. COMPROVAÇÃO DO REPASSE INFORMAL DO CONTROLE DA ATIVIDADE

PRODUTIVA. (...). 2. SOBREAVISO. USO DE CELULAR. DIREITO AO LAZER E À DESCONEXÃO DO TRABALHO. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. PAGAMENTO DEVIDO. (...) Ora, na década de 40 não existia bip, celular, laptop, smartphone etc, pelo que, a permanência em casa era condição sine qua non para a convocação e apropriação dos serviços. **Em 15.12.2011, o art. 6º da CLT foi alterado passando a dispor que os meios telemáticos e informatizados de controle e supervisão se equiparam aos meios pessoais para fins de subordinação.** Por certo o escopo da alteração não é autorizar que a empresa viole o direito ao lazer e ao descanso (arts. 6º da CF/88 e 66 da CLT) ensejando o uso dos avanços tecnológicos sem desligar o trabalhador da prestação de serviço. **Assim, a subordinação no teletrabalho, embora mais amena que a sujeição pessoal, ocorre através de câmeras, sistema de logon e logoff, computadores, relatórios, bem como ligações por celulares, rádios etc.** (...). (TRT-2 - RO: 00021472020135020080 SP 00021472020135020080 A28, Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros, Data de Julgamento: 09/06/2015, 4ª Turma, Data de Publicação: 19/06/2015, grifo nosso).

Conquanto a referida lei forneça mais um substrato às novas decisões, nenhuma real inovação ocorreu, uma vez que, como visto anteriormente, a jurisprudência já se utilizava de conceitos doutrinários de subordinação que abrangiam a situação e, a presença física no estabelecimento do empregador não era impeditiva para a caracterização do vínculo empregatício.

5.1.2.3 Lei 13.467 de 2017

O advento da Reforma Trabalhista trouxe diversas novidades no direito trabalhista, sendo uma delas a regulamentação do teletrabalho. Definido pela Lei 13.467 de 2017, em seu Art. 75-B, o teletrabalho consiste na "prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo".

O *caput* do artigo seguinte da mesma lei, Art. 75-C, estatui que "a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado".

Importante para este estudo também é atentar-se à inclusão do teletrabalhador nas exceções do art. 62 da CLT, excluindo-o dos direitos garantidos relacionados à duração do trabalho, principalmente da jornada de trabalho, dos períodos de descanso e do trabalho noturno.

A jurisprudência da justiça trabalhista, à luz da civil, vem adotando o conceito de dano existencial e direito à desconexão em função das reiteradas violações sofridas pelo trabalhador em seu contrato de trabalho que o impede de realizar seu projeto de vida.

DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXCESSIVA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. 1. **O direito fundamental do trabalhador à saúde, perpassa, necessariamente, pelo respeito à limitação da jornada, como corolário da dignidade humana**, do valor social do trabalho e da função social da empresa. O trabalhador, enquanto ser que aliena a sua força de trabalho, tem direito à desconexão. 2. **O dano existencial é uma espécie de dano moral decorrente de uma frustração que impede a realização pessoal do trabalhador, afetando negativamente sua qualidade de vida. Os projetos pessoais e as relações sociais dos trabalhadores podem ser frustrados devido a condutas ilícitas praticadas por seus empregadores.** 3. Assim, presentes todos os pressupostos da responsabilização civil (ato ilícito, dano efetivo, nexo de causalidade entre a conduta ilícita e os transtornos sofridos pelo trabalhador e a culpa patronal), não há como afastar a reparação pretendida pelo obreiro, merecendo a conduta ilícita patronal, a devida e proporcional reprimenda pelo Poder Judiciário. (TRT da 3.^a Região; Processo: 0000243-07.2015.5.03.0099 RO; Data de Publicação: 23/01/2017; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator: Bruno Losada Albuquerque Lopes, grifo nosso).

Jornadas excessivas, sobrecarga de horas extras e ausência de períodos de descanso são exemplos de abusos frequentemente cometidos por empregadores que poderiam acarretar em indenizações por dano existencial.

Ao contrário do aventado de que os meios telemáticos atenuam a subordinação jurídica - utilizado como pretexto para inclusão do teletrabalhador no rol de exceções do art. 62 - percebe-se, pela multiplicidade de julgados sobre o tema, em destaque aos de dano existencial por violação do direito à desconexão, que os empregadores utilizando-se de recursos tecnológicos exercem um controle ainda maior sobre seus empregados.

Softwares de monitoração registram todas as ações e controlam cada minuto da jornada de trabalho. Computadores e *smartphones* disponibilizam um contato imediato e constante. O poder disciplinar ultrapassou as barreiras dos escritórios e agora é exercido dentro da residência do próprio trabalhador.

Tem-se, novamente, a precarização do trabalho, agora por meio da figura da supersubordinação. Conforme Souto Maior (2008), o trabalhador supersubordinado é superexplorado, tem seus direitos fundamentais violados e é reduzido à condição de força de trabalho.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A organização do trabalho, hodiernamente, vem sofrendo profundas transformações em sua estrutura influenciadas pelas inovações tecnológicas oriundas de uma era digital em constante mutação.

O principal pressuposto das relações trabalhistas, a subordinação, não escapou das mudanças proporcionadas por essa nova sociedade tecnológica, tendo seu conceito evoluído doutrinária e jurisprudencialmente ao longo do tempo. Ainda que não a passos largos, a concepção apenas objetiva da subordinação vem dando espaço a outras acepções, como a da subordinação estrutural e da parassubordinação.

Analisando o estudo de caso "Uber x motoristas" é possível visualizar as contradições e dificuldades que a jurisprudência pátria encontra ao lidar com a temática. Percebe-se, inicialmente, que a Justiça Trabalhista, quase em uníssono, adotava o conceito de subordinação objetiva para descaracterizar o vínculo empregatício pleiteado.

Timidamente, porém, entendimento diverso tem despontado nos tribunais nacionais abraçando os conceitos de parassubordinação e subordinação estrutural como elementos de caracterização do vínculo de emprego aos motoristas de aplicativos.

Já na esteira contrária de algumas iniciativas em países estrangeiros, com destaque aos EUA e à lei californiana que reconheceu os motoristas do estado como empregados da Uber, recente julgado do STJ posicionou-se contrariamente à configuração do vínculo.

No estudo sobre o teletrabalho, analisaram-se decisões à luz da redação original do art. 6º da CLT e após a edição da Lei 12.551 de 2011, que o altera, não havendo grande inovação, posto que, a jurisprudência já se utilizava do conceito de subordinação estrutural para resolver os conflitos.

Maior atenção deu-se ao advento da Reforma Trabalhista, que regulamentou o teletrabalho, e particularmente à inclusão do trabalhador ao rol de exceções do art. 62 da CLT, visto que essa alteração deixou o teletrabalhador em situação de vulnerabilidade aos efeitos da supersubordinação.

Difícil firmar um entendimento claro acerca da melhor aplicação das teorias de subordinação a estas novas formas de relação de trabalho e ainda abranger um espectro abundante de situações que atualmente não possuem a devida tutela justrabalhista.

Não obstante, dos casos analisados no presente estudo é possível a aplicação da teoria da parassubordinação ou da subordinação estrutural para o reconhecimento do vínculo empregatício entre a Uber e seus motoristas, dado que a empresa exerce real controle sobre o trabalhador, estabelecendo regras, punições, alterando os valores de suas corridas; não cabendo cogitar uma real auto-organização do empregado.

Certo é que, longe de estar pacificado o assunto, é importante o Judiciário e a doutrina, no silêncio do Legislativo, movimentarem-se, discutindo a matéria e oferecendo mecanismos de proteção a estas novas relações jslaborativas carentes de direitos e sujeitas à precarização.

REFERÊNCIAS

ALVES, Amauri César. **Novo contrato de emprego: parassubordinação trabalhista**. São Paulo: LTr, 2004.

BACCIOTTI, Karina Joelma. **Direitos humanos e novas tecnologias da informação e comunicação: o acesso à internet como direito humano**. 2014. 186 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2014.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

BENUCCI, Renato Luís. **A tecnologia Aplicada ao Processo Judicial**. Campinas/SP: Ed. Millennium, 2007.

BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 16 dez. 2011. Seção 1, p. 3.

_____. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, Ano CLIV n. 134, 14 jul. 2017. Seção 1, p. 1.

CAMPBELL, Alexia Fernández. *California just passed a landmark law to regulate Uber and Lyft*. **Vox**. Disponível em: <<https://www.vox.com/2019/9/11/20850878/california-passes-ab5-bill-uber-lyft>>. Acesso em: 3 out. 2019.

CASSAR, Vólia. **Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Método, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 16.ed. 2017.

_____. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução**. 3. Ed. São Paulo: LTR, 2017.

_____. **Direitos fundamentais na relação de trabalho**. São Paulo: Revista LTr 70-06/667. 2017. Disponível em: <<http://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/40/38>>. Acesso em 20 de setembro de 2019.

_____. A lei da reforma trabalhista de 2017 e seus impactos no direito processual do trabalho brasileiro. **Revista Magister de Direito do Trabalho**. v.14, n.84, p.31-71, maio/jun. 2018.

FREITAS, Ives Faiad. **Teletrabalhador e a configuração do vínculo empregatício**. Análise das teorias da parassubordinação e da subordinação estrutural. *Revista Jus*, 2012.

GÊNOVA, Leonardo de. **O princípio da proteção no século XXI: os novos desafios do trabalhador brasileiro**. São Paulo: LTr, 2009.

HOLEY, Peter. *New rules guarantee minimum wage for NYC Uber, Lyft drivers*. **Washington Post**. Disponível em: <<https://www.washingtonpost.com/technology/2018/12/04/new-rules-guarantee-minimum-wage-nyc-uber-lyft-drivers/>>. Acesso em: 14 set. 2019.

JÚNIOR, Geraldo Tassarini. SALTORATO, Patrícia. Impactos da indústria 4.0 na organização do trabalho: uma revisão sistemática da literatura. **Revista Produção Online**. Florianópolis, SC, v. 18, n. 2, p. 743-769, 2018.

LEITE, Yuri Bindá. **Natureza jurídica do vínculo entre os motoristas e a empresa uber: trabalho autônomo ou relação de emprego?** Monografia apresentada ao Curso Direito da Universidade Estadual do Amazonas, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito. Manaus. 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. Editora Saraiva, 34ª ed. 2018.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Novos contornos das relações de trabalho e de emprego – Direito do trabalho e nova competência trabalhista estabelecida pela emenda nº 45/2004, in **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Vol. 71, n. 1 (jan./abr. 2005). Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/3719>>. Acesso em: 20 jul. 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Contemporâneo do Trabalho**. São Paulo: Saraiva. 2011.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 24 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Tecnologias da informação e as relações de trabalho no Brasil: o teletrabalho na lei n. 13.467/2017. **Revista Magister de Direito do Trabalho**, v.14, n.84, p.5-30, maio/jun. 2018.

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

SILVA, Otávio Pinto. **A nova face do direito do trabalho: tecnologia, desemprego, trabalho autônomo e trabalho informal**. Observatório do Governo Eletrônico. 2018. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/nova-face-do-direito-do-trabalho-tecnologia-desemprego-trabalho-aut%C3%B4nomo-e-trabalho>>. Acesso em 08 de novembro de 2018.

SILVA, Juliana Coelho Tavares da. CECATO, Maria Áurea Baroni. A uberização da relação individual de trabalho na era digital e o direito do trabalho brasileiro. **Revista Cadernos de Dereito Actual**, nº 7 Extraordinario, 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A supersubordinação – invertendo a lógica do jogo. In **Revista Justiça do Trabalho**, Porto Alegre: ano 25, nº 297, p.61-95, set. 2008.