XIII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI URUGUAI – MONTEVIDÉU

DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

VALMIR CÉSAR POZZETTI

ROSANE TERESINHA PORTO

Copyright © 2024 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU – São Paulo
Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio – Rio de Janeiro
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Fernando Passos – UNIARA - São Paulo
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo
Secretarias
Relações Institucionais:
Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia
Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal
Comunicação:
Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe
Relações Internacionais para o Continente Americano:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM – São Paulo
Relações Internacionais para os demais Continentes:
Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará
Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI – Santa Catarina
Eventos:
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo
Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina
Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP – Pernambuco

D597

DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

[Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Valmir César Pozzetti, Rosane Teresinha Porto. – Florianópolis: CONPEDI, 2024.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-991-9
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: ESTADO DE DERECHO, INVESTIGACIÓN JURÍDICA E INNOVACIÓN

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XIII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI URUGUAI – MONTEVIDÉU (2: 2024 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

XIII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI URUGUAI – MONTEVIDÉU

DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

APRESENTAÇÃO DO GT DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

A edição do XIII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI URUGUAI – MONTEVIDÉU - ESTADO DE DERECHO, INVESTIGACIÓN JURÍDICA E INNOVACIÓN - ocorrida em formato presencial no período de 18 a 20 de setembro de 2024, na Universidade Universidad de La República Uruguay, Facultad de Derecho, consolida o Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho como áreas de ampla produção acadêmica em programas de pós graduação Stricto Sensu, em todos os quadrantes do país.

O grande interesse demonstrado pelos pesquisadores em estudar temas dessas áreas encontrou, nas sessões do Grupo de Trabalho realizadas no evento, uma enorme receptividade e oportunidade de discussão. Assim, a obra que ora apresentamos reúne os artigos selecionados, pelo sistema de dupla revisão cega, por avaliadores ad hoc, para apresentação no evento.

Na atual obra constatamos uma diversidade de temáticas, capaz de propiciar um bloco de interesse específico dos pesquisadores, ampliando, cada vez mais, o alcance do Direito do Direito do Trabalho, nos temas discutidos, uma vez que o fenômeno “trabalho” tem apresentado características novas, em especial no âmbito do teletrabalho e trabalho da mulher. Dessa forma, apresentamos a seguir, os trabalhos desta edição.

O Trabalho intitulado “A (IN)EXISTÊNCIA DA PRESCRIÇÃO DOS CRÉDITOS DE NATUREZA TRABALHISTA OBJETIVADOS POR MEIO DE AÇÃO CIVIL PUBLICA PROPOSTA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NA HIPÓTESE DE TRABALHO ANÁLOGO À ESCRAVIDÃO”, de autoria de Marco Antônio César Villatore, João Teixeira Fernandes Jorge destacou a problemática da ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho junto ao TST sobre a imprescritibilidade dos créditos trabalhistas, na hipótese de trabalho análogo à escravidão, concluindo que, nestas hipóteses, não se deveria adotar a imprescritibilidade dos créditos, pois a incidência prescricional ocorreria a partir do momento em que o Ministério Público do Trabalho tomasse ciência do

ilícito e pudesse buscar a tutela jurisdicional, a fim de julgar suas respectivas pretensões. Já o trabalho intitulado "CONGELAMENTO DE ÓVULOS, PATRIARCADO E DESIGUALDADE DE GÊNERO NO TRABALHO", de autoria de Patrícia Tuma Martins Bertolin, Joao Pedro Ignacio Marsillac trouxe uma análise crítica à prática do congelamento de óvulos como um suposto benefício para mulheres no mercado de trabalho, examinando-o através da lente do patriarcado e da desigualdade de gênero. Já o autor Rangel Strasser Filho, apresentou o trabalho "DA (RE) CONSTRUÇAO DO POSITIVISMO COMO PROPULSOR DO DIREITO NORMATIVO EMBRICADO COM A POLÍTICA DO COMPLIANCE TRABALHISTA" destacando que no ambiente laboral, a contratação de colaboradores deixou de se restringir à finalidade para alcançar melhorias das condições de trabalho, passando a uma perspectiva mais ampla de revalorização do trabalho à luz dos preceitos constitucionais, imbricados com os outros dispositivos normativos e os órgãos de controle e prevenção, haja vista que o positivismo atual impõe uma atuação conjunta desses entes para além da lei, numa perspectiva transconstitucional. Em análise diversa, focando mais nos direitos sociais do trabalho, os autores Barbara Campolina Paulino, Leonardo Brandão Rocha, Fernanda Resende Severino apresentaram o trabalho intitulado "EFETIVIDADE DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS SOCIAIS AO TRABALHO E O REFLEXO NOS CONTRATOS DE TRABALHO NA ERA DA ENGENHARIA GENÉTICA", explorando a efetividade dos direitos fundamentais sociais ao trabalho na era da engenharia genética, enfocando as implicações desta prática nos contratos de trabalho, concluindo que a legislação trabalhista precisa evoluir para acompanhar esses avanços, garantindo a proteção e a dignidade do trabalhador. Já o trabalho intitulado "ENTRE O TRABALHO E O NÃO-TRABALHO: (RE) PENSANDO O DIREITO À DESCONEXÃO NA SOCIEDADE MODERNA SOB A ÓTICA DO DIREITO BRASILEIRO", de autoria de Fernando Melo Gama Peres e Matheus Faria de Souza Paiva destaca que a velocidade com que as relações de trabalho se formam, se modificam e desaparecem é acelerada por uma Revolução Tecnológica que, de forma generalizada, afeta as regras de produção, bem como a permeabilidade dos tempos de descanso pelas funções laborais. Seguindo esta linha de raciocínio, Joao Pedro Ignacio Marsillac, no trabalho intitulado "INOVAÇÃO E TELETRABALHO: EXPECTATIVAS DE CONTRIBUIÇÃO PARA A MOBILIDADE URBANA", analisa a potencialidade do teletrabalho para melhor a mobilidade urbana, conceituando o teletrabalho no Brasil, especialmente a partir da reforma trabalhista (Lei n.º 13.467/17), verificando as vantagens desta forma de labor no que tange à mobilidade dos trabalhadores.

Já os autores Otávio Fernando De Vasconcelos, Victória Cássia Mozaner e Francis Marília Pádua, no trabalho intitulado "MATERNIDADE E FUTEBOL FEMININO: DESAFIOS JURÍDICOS E PROPOSTAS PARA A EQUIDADE DE GÊNERO NO ESPORTE"

analisam os desafios enfrentados por atletas de futebol feminino no contexto da maternidade, examinando questões jurídicas pertinentes, especialmente à luz do direito do trabalho e do direito desportivo; debatendo, a proteção dos direitos das atletas de futebol feminino durante o período de gestação e puerpério, promovendo reflexões sobre como a legislação e as práticas esportivas podem evoluir para melhor apoiar e sustentar a participação feminina no esporte, respeitando suas escolhas pessoais e profissionais. O trabalho intitulado "O CARÁTER DISRUPTIVO DAS NOVAS TECNOLOGIAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO" de autoria de Joao Paulo Rodrigues De Lima e Carlos Renato Cunha analisa que as novas tecnologias têm demonstrado um caráter disruptivo significativo em diversos setores da sociedade e da economia, em especial no processo de uberização, destacando o impacto que a natureza disruptiva dessas tecnologias está relacionada à sua capacidade de transformar radicalmente a forma como as coisas são feitas, impactando tanto os modelos de negócios quanto a vida cotidiana das pessoas.

Já os autores Andrews de Oliveira Leal, Michelle Fernanda Martins e José Alberto Antunes de Miranda, no trabalho "O ESTADO DE DIREITO E A EFETIVIDADE NO COMBATE AO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO: ANÁLISE DO CASO DAS VINÍCOLAS DA SERRA GAÚCHA" analisam como a estrutura do Estado de Direito brasileiro, combate o trabalho em condições análogas à escravidão e, em especial, no caso das Vinícolas da Serra Gaúcha, concluindo que a morosidade pela qual o Estado de Direito brasileiro tem atuado em relação à eliminação das violações de Direitos Humanos no meio rural evidencia uma crise de efetividade do Estado de Direito brasileiro.

Já Rosane Teresinha Porto, Juliana Tozzi Tietböhl e Tânia Regina Silva Reckziegel, no traalho intitulado "O IMPACTO DAS POLÍTICAS DE AÇÕES AFIRMATIVAS NA REDUÇÃO DE DESIGUALDADES PARA INSERÇÃO DA MULHER NEGRA NO MUNDO DO TRABALHO FORMAL: UMA ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE BRASIL E URUGUAI" analisam o impacto das políticas de ações afirmativas na redução de desigualdades na inserção da mulher negra no mundo do trabalho formal no Brasil e no Uruguai. Em linha de raciocínio análogo à proteção dos invisíveis, o trabalho intitulado "O MOVIMENTO DE IMIGRAÇÃO NO BRASIL CONTEMPORÂNEO DA PERSPECTIVA DO ESTADO DE BEM- ESTAR SOCIAL E DA DIGNIDADE HUMANA: A FORÇA DE TRABALHO IMIGRANTE EM CONDIÇÃO ANÁLOGA A DE ESCRAVO", de autoria de Lauren Carolina Vieira Correia, Victória dos Santos Gonçalves, analisa as transformações no mundo do trabalho, promovidas pela globalização e a transnacionalização, destacando a necessidade de gerir as suas consequências e, em especial, as violações de direitos humanos e dos direitos fundamentais.

Seguindo uma linha de raciocínio análogo, o trabalho intitulado “O TELETRABALHO E O DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE: O SURGIMENTO DE LER/DORT NO AMBIENTE DOMÉSTICO” de autoria de Djenifer Paganini Citron Do Amarante, analisa o fenômeno do teletrabalho, sob um viés constitucional, destacando o direito à saúde no ambiente laboral como direito fundamental do teletrabalhador. Já o trabalho intitulado “REGULAÇÃO DO EXERCÍCIO DE GREVE: AS CONCEPÇÕES DE GREVE NO BRASIL E NA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO” de autoria de Aline Marques Fidelis, Dayane Cavalcante Teixeira e Thiago Carvalho de Oliveira Garcia analisa as diferentes concepções de greve da doutrina trabalhista brasileira relacionando as concepções com os entendimentos da Organização Internacional do Trabalho. Já os autores Rodrigo Leventi Guimarães, Rosane Teresinha Porto e Juliana Tozzi Tietböhl, no trabalho intitulado “RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA DAS PLATAFORMAS DIGITAIS EM RELAÇÃO AOS TRABALHADORES PLATAFORMIZADOS”, analisam a responsabilidade civil das plataformas digitais, com especial enfoque nos impactos legais sobre a saúde e segurança do trabalhador plataformizado, concluindo que a complexidade da matéria ressalta a necessidade de um diploma legislativo atualizado e específico sobre as plataformas digitais para disciplinar os efeitos da prestação do trabalho.

Por fim, o trabalho intitulado “A SUBVERSÃO DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO INTEGRAL NO IMPEDIMENTO AO EXERCÍCIO DO DIREITO À CONVIVÊNCIA FAMILIAR” de autoria de Elaine Bezerra de Queiroz Benayon, Raul Armonia Zaidan Filho e Valmir César Pozzetti analisa a subversão do princípio da proteção integral no impedimento ao exercício do direito de convivência familiar da criança e do adolescente por parte de um dos genitores, destacando que ainda que haja a dissolução da família ou da entidade familiar, não há a ruptura do exercício do poder familiar, que deve ser exercido em sua plenitude e com exclusividade pelos pais, sem a interferência dos novos parceiros, quando optam por constituir outro casamento ou união estável.

Assim, a presente obra é um verdadeiro repositório de reflexões sobre Direito do Trabalho e a Eficácia dos direitos fundamentais no meio ambiente do trabalho. Dessa forma, é de se alertar que as reflexões jurídicas, nessa obra, são contribuições valiosas no tocante a oferta de proposições que assegurem a melhoria de vida no meio ambiente do trabalho e na valorização da dignidade de trabalhadores, sendo imprescindível discutir e assegurar direitos, do homem, da mulher da criança e dos adolescentes. Desejamos, pois, excelente leitura a todos.

Rosane Teresinha Porto

Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul

Valmir César Pozzetti

Universidade Federal do Amazonas e universidade do estado do Amazonas

O CARÁTER DISRUPTIVO DAS NOVAS TECNOLOGIAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

THE DISRUPTIVE CHARACTER OF NEW TECHNOLOGIES IN WORK RELATIONS

Joao Paulo Rodrigues De Lima
Carlos Renato Cunha

Resumo

As novas tecnologias têm demonstrado um caráter disruptivo significativo em diversos setores da sociedade e da economia. O artigo destacará que a natureza disruptiva dessas tecnologias está relacionada à sua capacidade de transformar radicalmente a forma como as coisas são feitas, impactando tanto os modelos de negócios quanto a vida cotidiana das pessoas. E, nessa relação com as pessoas, aborda o impacto inerente ao encontro de conceitos novos, próprios da era digital, com conceitos seculares, estes relativos aos princípios de direito do trabalho e dos institutos de direito do trabalho, em especial, a subordinação frente às decisões do STF. As novas tecnologias desafiam os modelos de negócios tradicionais, criando novas formas de atender às necessidades dos consumidores, necessidades essas atendidas no mundo dos fatos por trabalhadores. Empresas como Uber e Airbnb revolucionaram os setores de transporte e hospedagem, respectivamente, ao usar plataformas digitais para conectar fornecedores e clientes e permitindo que as pessoas compartilhem recursos, sendo que a relação de trabalho existente para o atendimento dessas necessidades deve ser objeto de estudo. Acresça-se, ainda, o Ifood, o qual, em que pese revestir-se de uma plataforma de alimentação, nada mais é que a exploração do trabalho de entrega rápida, também se valendo do indivíduo para o exercício de sua atividade econômica. Nessa perspectiva, com a análise dos conceitos, centralizado na subordinação, aborda a ODS 8 (trabalho decente e crescimento econômico), traçando um paralelo quanto ao assunto exatamente frente às novas decisões quando à relação entre trabalhador e parceiro.

Palavras-chave: Trabalho, Tecnologia, Subordinação, Disrupção, Transformação

Abstract/Resumen/Résumé

New technologies have demonstrated a significant disruptive nature in various sectors of society and the economy. The article will highlight that the disruptive nature of these technologies is related to their ability to radically transform the way things are done, impacting both business models and people's everyday lives. And, in this relationship with people, it addresses the impact inherent in the encounter of new concepts, typical of the digital era, with secular concepts, these relating to the principles of labor law and labor institutes, in particular, the subordination in relation to STF decisions. New technologies challenge traditional business models, creating new ways of meeting consumer needs, needs

that are met in the real world by workers. Companies like Uber and Airbnb have revolutionized the transportation and accommodation sectors, respectively, by using digital platforms to connect suppliers and customers and allowing people to share resources, and the existing working relationship to meet these needs must be the subject of study. Added to this is Ifood, which, despite being a food platform, is nothing more than the exploitation of quick delivery work, also making use of the individual to carry out their economic activity. From this perspective, with the analysis of concepts, centered on subordination, it addresses SDG 8 (decent work and economic growth), drawing a parallel on the subject exactly in relation to the new decisions regarding the relationship between worker and partner.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Work, Technology, Subordination, Disruption, Transformation

1. Introdução

Zeros e uns.

Do início, as relações digitais resumem-se a uma sequência infindável de pulsos elétricos que, agora, transformam as relações de trabalho. Quanto da invenção da máquina a vapor, do tear mecânico, foram essas inovações que transformaram aquelas relações de trabalho, socorrendo-se os trabalhadores de situações que demandaram a intervenção estatal para a proteção da dignidade humana. E, talvez, de uma nova "*Rerum Novarum*" deverão os trabalhadores da era tecnológica virem a necessitar.

As relações de trabalho passam a uma nova concepção ante a disrupção havida com a inserção na sociedade das plataformas digitais, as quais se valem do conceitos de "parceiros" para identificarem os trabalhadores que lhes prestam serviços. Empresas como Uber e Airbnb revolucionaram os setores de transporte e hospedagem, respectivamente, ao usar plataformas digitais para conectar fornecedores e clientes e permitindo que as pessoas compartilhem recursos. O Ifood, em que pese revestir-se de uma plataforma de alimentação, nada mais é que a exploração do trabalho de entrega rápida, também se valendo do indivíduo para o exercício de sua atividade econômica. E essa relação de trabalho existente para o atendimento dessas necessidades deve ser objeto de estudo.

Em votos já lançados no STF, tem-se que há uma nova ótica sobre o instituto da subordinação, valendo-se de tais considerações para apresentarem "novas formas de contratação" que não apenas a de relação de emprego, esta protegida pelas normas consolidadas da legislação trabalhista. Mas parece haver uma tentativa de adaptação do conceito de subordinação, valendo-se de julgados que aproximam a relação existente entre trabalhadores e plataformas digitais do conceito de terceirização, a fim de afastar a existência de vínculo de emprego quanto ao feito.

De outra banda, a Organização das Nações Unidas tem propagado os objetivos de desenvolvimento sustentável, dos quais está a preservação do trabalho decente pela proteção dos direitos trabalhistas. A Constituição Federal prevê por "direitos dos trabalhadores" aqueles que visem à melhoria de sua condição social, passando pela relação de trabalho empregado a efetiva proteção quando ao labor do indivíduo, pessoa humana da qual a dignidade deve ser preservada. E tal dignidade também passa pela possibilidade das garantias inerentes frente às explorações do mercado, hoje digital.

O artigo objetiva traçar um paralelo entre as "novas formas de contratação" frente às inovações tecnológicas do mundo digital, com ênfase nos conceitos adotados pelo STF, isso

em alguns votos já propagados, quanto à relação havida, afastando a existência de vínculo de emprego daquelas para com seus "parceiros".

2. História, subordinação, trabalho e emprego

São seculares os conceitos que permeiam o Direito do Trabalho. E já houve, na história, momento tão disruptivo quanto o vivenciado com a revolução tecnológica da era digital, isso quando da revolução industrial.

Ensinam os autores:

> Entre as conquistas da Revolução Industrial do século XVIII, a utilização das forças motrizes distintas da força muscular do homem e dos animais foi um dos acontecimentos de maior destaque, porque permitiu a evolução do maquinismo. (Nascimento, p. 38)
>
> Esse acontecimento, verificado no campo da tecnologia, acarretou, desde logo, importantes consequências econômicas e profundas modificações na estrutura social dos povos, refletindo essa infraestrutura no campo do Direito (GOMES; GOTTSHALK, p. 1)

E dessa evolução tecnológica pretérita é que decorrem as bases do Direito do Trabalho. É do mesmo autor:

> O direito do trabalho surgiu como consequência da questão social que foi precedida pela Revolução Industrial do século XVIII e da reação humanista que se propôs a garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias, que, com o desenvolvimento da ciência, deram nova fisionomia ao processo de produção de bens na Europa e em outros continentes. A necessidade de dotar a ordem jurídica de uma disciplina para reger as relações individuais e coletivas do trabalho cresceu no envolvimento das "coisas novas" e das "ideias novas", como passamos a mostrar. (Nascimento, p. 36)

Com a nova tecnologia, sobreveio problemas sociais que demandavam a atuação do Estado. Os problemas sociais se avolumavam, advogando contra a boa qualidade de vida e contra a dignidade de tais trabalhadores:

> O emprego da máquina, que era generalizado, trouxe problemas desconhecidos, principalmente pelos riscos de acidente que comportava. (...) De outro lado, o maquinismo modificava as condições de emprego da mão de obra. Suas possibilidades técnicas davam ao empresário, não muito exigente quanto á qualidade dos assalariados, possibilidades de interromper a aprendizagem, substituindo o trabalhador especializado por uma mão de obra não qualificada e o trabalho dos adultos pelo das mulheres e menores (Nascimento, p 39)

Os problemas sociais são narrados em unanimidade pelos doutrinadores. A história ensina o quão à míngua ficam os trabalhadores frente a evoluções tecnológicas:

> A imposição de condições de trabalho pelo empregador, a exigência de excessivas jornadas de trabalho, a exploração das mulheres e menores, que eram a mão de obra mais barata, os acidentes com os trabalhadores no desempenho das suas atividades e a insegurança quanto ao futuro e aos momentos nos quais fisicamente não tivessem condições de trabalhar foram as constantes da nova era do meio proletário, às quais podem-se (*sic*) acrescentar também os baixos salários (Nascimento, p. 43)

Como já delineado na introdução, ocupando um caráter universal, exterior aos limites de cada Estado europeu, a Igreja Católica tomou frente na luta, levando e confrontando ideais liberais em benefício do individuo:

> A consciência dessa necessidade levou o pensamento a defender e elaborar doutrinas sociais para que a ordem social viesse a sofrer modificações.
> Destaque-se a doutrina social da Igreja desenvolvida na Encíclica Rerum Novarum, de 1891, de Leão XIII (...).
> Considerando o trabalho como algo que participa da dignidade do homem e merece a mais alta valoração, a doutrina social da Igreja tem um forte sentido humanista e prega teses entre as quais o "justo salário" mediante participação dos trabalhadores nos lucros dos empregadores, direito de associação para que os trabalhadores possam manifestar as suas opiniões e obter melhores contratos de trabalho, direito a uma condição digna da atividade profissional, direito ao emprego, tudo segundo uma visão transcendental da destinação do ser humano. (Nascimento, p. 65)

Atualmente, o semblante social é similar. A evolução tecnologia propiciada pela era digital novamente confronta com institutos que são seculares no Direito do Trabalho. E tal conflito é defendido em cada bandeira, em cada interesse, novamente contrapondo desenvolvimento econômico, livre iniciativa e tutela laboral:

> O direito do trabalho vive atualmente um conflito entre as suas concepções, a protecionista, acusada de hipergarantista, de afetar o desenvolvimento econômico e a livre iniciativa, e a reformista que defende a flexibilização das leis e a reavaliação, no plano teórico, dos seus princípios e funções, pondo-se a flexibilização como uma polêmica reação contrária à rigidez da legislação tutelar do trabalhador. (Nascimento, p. 73)

E os institutos de Direito do Trabalho foram se adaptando, mas nunca perdendo sua essência. E conceituar o instituto da "subordinação" no Direito do Trabalho é elemento fundamental na caracterização da relação entre empregador e empregado.

A subordinação é um dos critérios essenciais para distinguir o contrato de trabalho de outras formas de prestação de serviços, influenciando diretamente na definição dos direitos e deveres das partes envolvidas. Refere-se à sujeição do trabalhador à autoridade do empregador no desempenho de suas atividades laborais. Este princípio, juntamente com a pessoalidade, onerosidade e não-eventualidade, constituem os pilares para a configuração do vínculo empregatício, diferenciando-o de mera relação de trabalho, como se abordará alhures, mais à frente.

As relações sociais que se sujeitam ao Direito do Trabalho são caracterizadas pela existência de fatos sociais. Observe-se:

> Do ponto de vista do Direito do Trabalho, três elementos são suficientes para caracterizar o quadro das relações que regula:
> a) uma tarefa a executar;
> b) uma autoridade que dirige esta execução;
> c) um pessoal que assegura a realização.
> (GOMES; GOTTSHALK, p. 65)

E, ainda:

> O direito de direção exterioriza-se de forma concreta e material no poder disciplinar. Com efeito, este tem por objeto sancionar as faltas cometidas pelos empregados em caso de desobediência às ordens gerais e individuais baixadas pelo empregador (GOMES; GOTTSHALK, p. 70)

A subordinação manifesta-se quando o empregador detém o poder de dirigir, fiscalizar e organizar as atividades do empregado. Tal controle não se restringe apenas ao resultado do trabalho, mas também à forma como as tarefas são executadas. A subordinação, assim, implica uma relação de dependência e hierarquia, na qual o empregador exerce autoridade sobre o trabalhador.

Trata-se do domínio volitivo de um sobre o outro, respectivamente, empregador e empregado; contratante e contratado.

> Sem embargo, os especialistas aproximam-se e concordam em reconhecer que o estado de dependência em que fica uma das partes para com a outra é uma singularidade do contrato de trabalho, que permite a sua identificação entre os contratos afins. Nestas considerações, a definição deste há de compreender necessariamente esse elemento de subordinação. (GOMES; GOTTSHALK, p. 120)

A subordinação é reconhecida como um dos elementos, se não o mais importante de todos, caracterizadores da relação de emprego. A definição conceitual da subordinação é recorrente entre os juristas, como Amauri Mascaro Nascimento. Em sua obra "Curso de Direito do Trabalho", Nascimento destaca a subordinação como a sujeição do empregado ao poder diretivo do empregador, abrangendo não apenas o resultado do trabalho, mas também a forma como as tarefas são executadas.

De acordo com Alice Monteiro de Barros em sua obra "Curso de Direito do Trabalho", a subordinação é um dos critérios distintivos do contrato de trabalho, sendo indispensável para a caracterização do vínculo empregatício. As manifestações sociais decorrente da subordinação são abordadas por Sérgio Pinto Martins em seu livro "Direito do Trabalho". Martins destaca a subordinação como fator determinante para a configuração do poder empregatício, influenciando diretamente na jornada de trabalho, no cumprimento de normas internas e na sujeição às ordens hierárquicas.

Observe-se que se trata de um instituto que independe de formalidade, decorrendo dos atos humanos reiterados que venham a limitar a vontade de outrem.

O artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no Brasil, por exemplo, estabelece os requisitos para a configuração do vínculo empregatício, incluindo a subordinação. Destaca-se, ainda, na legislação, que **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**, na forma do parágrafo único do artigo 6º. da lei laboral.

Trata-se de um conceito secular, que transcende ao Direito, adaptando-o roteineiramente às transformações sociais e econômicas. Reflete-se na necessidade de cumprir horários estabelecidos, seguir normas internas estabelecidas pelo empregador, submeter-se a ordens hierárquicas e aceitar diretrizes na execução das tarefas. Essa relação de dependência não apenas influencia o ambiente de trabalho, mas também impacta os direitos e deveres das partes, como salários, jornada de trabalho, férias e demais benefícios.

E em um cenário de transformações na natureza das relações sociais, colhidas como fruto principalmente da evolução tecnológica, a aplicação do conceito de subordinação enfrenta desafios quanto inclusive à sua perspectiva.

No contexto dos desafios contemporâneos, a obra "Flexibilização do Direito do Trabalho" de Maurício Godinho Delgado oferece uma perspectiva crítica. Delgado destaca a necessidade de adaptação da subordinação às novas formas de trabalho, ressaltando a importância de uma interpretação flexível diante das transformações no ambiente laboral.

Já o termo "trabalho" refere-se a uma atividade realizada por um indivíduo para produzir bens, serviços ou resultados. O trabalho é uma expressão mais ampla que abrange diversas formas de contribuição para a sociedade, incluindo atividades remuneradas e não remuneradas. Pode envolver habilidades manuais, intelectuais, artísticas ou outras aptidões, e não está necessariamente vinculado a uma relação formal de emprego. Trata-se de dispêndio de força humana com um fim específico.

O "emprego", por outro lado, refere-se a uma relação formal entre um indivíduo (empregado) e uma entidade empregadora (empregador), na qual o empregado se compromete a realizar determinadas tarefas em troca de remuneração e benefícios. O emprego implica uma estrutura mais organizada, com responsabilidades definidas, obrigações legais e condições de trabalho acordadas.

Observe-se:

> Contrato de trabalho é a convenção pela qual um ou vários empregados, mediante certa remuneração e em caráter não-eventual, prestam trabalho pessoal em proveito e sob direção de empregador. (GOMES; GOTTSHALK, p. 121)

Executas as devidas explanações e apregoados conceitos, passa à análise sobre as considerações exaradas pelo Superior Tribunal Federal quanto à relação de subordinação existente entre os trabalhadores e os aplicativos oriundos da evolução tecnológica digital, passando inclusive à análise sobre a existência ou não de um vínculo de emprego.

3. Parâmetros de votos do STF: novas formas de contratação

A matéria quanto à natureza da relação existente entre trabalho e plataformas digitais, *in casu* UBER, foi levada à discussão no Supremo Tribunal Federal, por intermédio de reclamação constitucional,

Atente-se que seja de transporte, entrega, ou qualquer outra que se valha, a intermediação de trabalho humano decorrente de atuação em aplicativo está sendo aguerridamente discutida nos tribunais, isso quanto à existência ou não de vínculo de emprego na referida relação laboral.

Aclara-se aqui a distinção adotada entre relação de emprego e relação de trabalho, sendo aquela formadora de vínculo de emprego subordinado e submetido à Consolidação das Leis do Trabalho, ao passo que esta, no artigo, apenas se refere, neste artigo, à prestação de

labor humano em favor de outrem, que não subsumida às obrigações oriundas daquela, conforme já delineado no tópico anterior.

A discussão está acontecendo em um ambiente *nevrálgico*. A doutrina tem questionado, inclusive, até mesmo se está havendo uma indução à precariedade na relação de trabalho para com aplicativos de transporte. São questionamentos que atormentam a autora:

> Diante da realidade concretamente analisada anteriormente, indagamo-nos se, no Brasil, a precariedade da vida dos motoristas em plataformas digitais está sendo, ou não, politicamente induzida pelo Estado brasileiro. As atuais práticas institucionais têm possibilitado o combate ou têm servido ao aprofundamento da maximização da precariedade da vida desta parcela da população? Como esses trabalhadores são levados a se comportarem, no mercado de trabalho brasileiro, diante das recentes alterações legislativas e das decisões judiciais proferidas pelos tribunais superiores? Quais riscos e responsabilidades eles têm assumido em função da condução do Estado brasileiro? Generalizou-se algum enquadramento alternativo ao da relação de emprego? (Barbosa, 2020, p. 69)

Na Reclamação 59795/ MG, o Exmo. Sr. Min. Alexandre de Moraes proferiu decisão, em 19/05/2023, em ação de reclamação ajuizada por Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiros Ltda., tendo esta por destino a impugnação da decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região nos autos de processo n. 0010140.79.2022.5.03.0110, decisão essa que teria desrespeitado o que decidido pelo Supremo Tribunal Federal com relação à tese sufragada quanto ato tem 725.

Discutindo o reconhecimento de vínculo de emprego de motorista de aplicativo, matéria que ganhou o apelido de *uberização*, a empresa alega que o referido tribunal mineiro decidiu de forma contrária ao precedente vinculante do julgamento com análise do tema 725 de repercussão geral, no sentido de que não haveria efetivo vínculo por força da admissão de outras formas de contratações civis, diversas da relação de emprego estabelecida pelo art. 3º da consolidação das leis trabalhistas.

Na reclamação ajuizada pela plataforma frente ao STF, sustenta-se que não existe contrato direto entre a empresa digital e o motorista, ao qual trata por *parceiro*, alegando que este fora indevidamente reconhecido como empregado pela Justiça do Trabalho mineira, sendo esta decisão portadora da premissa de que há relação direta entre a plataforma e o motorista; que tal relação configura um contrato de emprego; e que a plataforma digital é configurada como uma efetiva empresa de transporte, e não de *intermediação de relacionamento digital*.

A empresa Uber, em resumo, defende que a decisão exarada pelo Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais propagou entendimento contrário à jurisprudência do STF, pois

julgou pela existência de vínculo de emprego entre motorista parceiro e a plataforma, quando há entendimento sufragado do Supremo Tribunal quanto há possibilidade de diversos tipos de contratos distintos da relação de emprego constituída pela CLT. Defende a empresa que são lícitos, ainda que para a execução da atividade-fim da empresa, os contratos de terceirização de mão-de-obra, parceria, sociedade e de prestação de serviços por pessoa jurídica, desde que o contrato seja real. Sustenta que não há relação de emprego com a empresa tomadora do serviço, mesmo incorrendo subordinação, horário para cumprir e outras obrigações típicas do contrato trabalhista.

Prolatado voto, afirma-se que o conceito clássico e tradicional da subordinação não mais se sustenta, isso frente ao desenvolvimento industrial e tecnológico e da evolução das práticas de negócios, agora no mundo virtual, derrogando a competência para apreciação do feito à Justiça Comum Estadual, cassando os atos proferidos pela Justiça do Trabalho mineira.

De forma direta, vez que por simples análise e reflexão quanto ao julgado, frente à competência disposta no artigo 114, I da Constituição Federal, com sustentáculo da tese 725, o voto reconhece que na relação trabalhador-aplicativo não há uma relação de emprego, mas tão somente uma relação contratual civil, retirando da Justiça do Trabalho o feito e o derrogando, por competência residual, à Justiça Comum.

Porém, o contrato de emprego é um *contrato realidade*, que independe do nome que seja dado pelas partes à relação. O artigo 442 da CLT é claro ao dispor que o contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. É um *fenômeno* jurídico:

> De fato, a relação empregatícia, enquanto fenômeno sociojurídico, resulta da síntese de um diversificado conjunto de fatores (ou elementos) reunidos em um dado contexto social ou interpessoal. Desse modo, o fenômeno sociojurídico da relação de emprego deriva da conjugação de certos elementos inarredáveis (elementos fático-jurídicos), sem os quais não se configura a mencionada relação. (Delgado, 2018, p.337)

Dentre todos os requisitos (ou, nos dizeres da doutrina acima, elementos fático-jurídicos) a fim de configurar uma relação de emprego, nota-se que a subordinação é aquela em que se concentram os debatedores a fim de diferenciar a relação empregatícia de outras formas de prestação de serviços.

E, no clássico conceito de subordinação, há uma subsunção do ato volitivo do chamado *parceiro* frente a todos os regramentos impostos pela plataforma digital. Não há como agir de forma autônoma, sobrepondo a vontade do trabalhador na execução do trabalho,

isso em sua relação com a referida plataforma digital, a qual delimita uma série de requisitos para manter o indivíduo *logado* ao sistema, trabalhando.

Sobre questão processual, que acarretará análise frente à situação que vivenciada pela aplicação da tese do tema 725 frente à relação mencionada, importante discorrer sobre a doutrina que segue:

> Finalmente, uma decisão não será considerada fundamentada se deixar de seguir enunciado de súmula, jurisprudência ou precedente invocado pela parte, sem demonstrar a existência de distinção no caso em julgamento ou a superação do entendimento. Dois pontos devem ser destacados neste dispositivo que inova o ordenamento pátrio. A um, a parte invoca um enunciado de súmula ou um julgado considerado precedente e tem o direito de vê-lo aplicado ou, a dois, na hipótese contrária, tem o direito de ver, na respectiva decisão, o *distinguishing* (a distinção) que demonstre que o argumento enunciativo é incabível.
> (...)
> A *ratio decidendi* configura o enunciado jurídico a partir do qual é decidido o caso concreto. Em suma, ela é a regra jurídica utilizada pelo Judiciário para justificar a decisão do caso. Todavia, ela não é uma regra jurídica que pode ser considerada por si só, ou seja, se ela for encarada isoladamente, deixará de ser *ratio decidendi*, uma vez que a *ratio decidendi* deve, obrigatoriamente, ser analisada em correspondência com a questão fático-jurídica (caso concreto) que ela solucionou. Já o *obiter dictum* corresponde ao enunciado, interpretação jurídica, ou uma argumentação ou fragmento de argumentação jurídica, expressamente contidos na decisão judicial, cujo conteúdo e presença não se apresentam como condição de possibilidade para a solução final da demanda. (FREIRE, 2017, p. 2562/2563)

Aparentemente, a situação alocada pelo voto proferido não se amolda à situação fática proposta na discussão quanto ao vínculo de emprego, apesar do exercício na amoldagem.

Valendo-se do julgamento do Tema 725, o voto alia-se também à tese havida no julgamento da arguição de descumprimento de preceito fundamental de número 324, relatada pelo Exmo. Sr. Ministro Roberto Barroso, a qual sedimentou a tese de que:

> 1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada.
> 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993.

Além da referida consideração, utilizou também como razões para seu entendimento o julgado da ação direta de constitucionalidade número 48, que tinha por objeto a análise da lei federal nº 11.442/2007, a qual regula a contratação de transportadores autônomos de carga por proprietários de carga e por empresas transportadoras de carga; autoriza a terceirização da atividade-fim pelas empresas transportadoras; e, por fim, afasta a configuração de vínculo

de emprego nessa hipótese. Discorreu-se, no julgado, que é legítima a terceirização das atividades-fim de uma empresa, afirmando ainda que a proteção constitucional ao trabalho não impõe que toda e qualquer prestação remunerada de serviços configure relação de emprego.

Em síntese, o instituto da *terceirização*, utilizado apressadamente sobre a relação e na forma da possibilidade encartada pela livre contratação, mostra-se aparentemente indevido.

E, de plano, a doutrina já encarcera a tentativa de comparação. Versando sobre o trabalho realizado por intermédio de aplicativo, o qual trata por *trabalho on demand*, são as considerações do autor:

> O segundo (trabalho on demand) é demandado via aplicativos gerenciados pro empresas, sendo o serviço executado em decorrência de uma necessidade apresentada. Analisando as características do trabalho terceirizado, constata-se não haver proximidade sua com aquela espécie de labor (BARBOSA JÚNIOR, 2021, P. 79)

O trabalho do motorista de aplicativo é certo, consistente de uma atividade pré-definida, a qual se esgota e reinicial constantemente, tal qual à característica de atividade de trato sucessivo que está presente nos contratos de emprego. Por intermédio da plataforma, que organiza e disponibiliza a atividade, o trabalhador executa sua função diretamente àquele que está consumindo o bem da vida: o transporte de passageiros. E tal consumidor, o passageiro, não pode ser tratado por *tomador* de atividade terceirizada.

Por certo que a relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a plataforma digital não deve guardar qualquer semelhança com as situações fáticas que demandam a aplicação da situação prevista na lei 11.442/2007, a qual versa sobre o transportador autônomo, proprietário de vínculo próprio e que tem relação de natureza comercial para com aquele que toma seu trabalho. Lei especial, já trata como AUTÔNOMO aquele trabalhador, não vinculando genericamente todo o trabalho prestado da condução de veículos. Já o contrato de trabalho vincula as partes ao cumprimento das obrigações de **débito permanente**, ou seja, que ocorrem continuadamente no tempo, cumprindo-se e vencendo-se sucessivamente: a cada chamada do aplicativo há uma obrigação a ser executada.

Observe-se que no voto é considerado que o aplicativo Uber é uma plataforma tecnológica que tem por natureza de sua atividade fim a intermediação de serviços de transporte, a fim de tão somente facilitar a relação entre os usuários cadastrados em sua base que buscam um serviço de transporte e os motoristas, chamados “parceiros” e tratados por

trabalhadores autônomos, que se valem do aplicativo para ter acesso aos clientes do aplicativo.

A própria afirmação afasta as características da terceirização. Não há *empresa interposta*, mas só e efetivamente o indivíduo, dotado unicamente da certeza inerente à proteção constitucional de seus direitos. Não há empresa que demanda fiscalização pela tomadora de serviços, mas sim uma ligação direta entre quem organiza a força de trabalho e quem se presta a executá-lo.

O motorista de aplicativo apresenta uma autonomia aparente, apenas *dita*, sendo certo que está sujeito ao cumprimento de regras, sob pena de ser suspenso ou descadastrado do rol daqueles que se utilizam do aplicativo – o que se traduz no término da relação de trabalho. O cliente *tomador* do serviço, o passageiro, não se dirige diretamente ao motorista, mas o faz por intermédio da plataforma, a qual oferece, notoriamente, o serviço de transporte. A empresa necessita da atividade do motorista para seu fim econômico, sendo evidente que sobrepõe sua vontade sobre a do trabalhador, o qual, uma vez não se sujeitando, ocasiona-lhe a perda do acesso ao aplicativo.

Ausente terceirização, ausente autonomia, e presente a subordinação, pedra angular da relação de emprego, é certo que o motorista está submisso a ordens sobre o modo de desenvolver a prestação de serviços.

A referida ação de reclamação está, hoje, pendente de julgamento de agravo regimental interno, ainda não passando em julgado, já contanto com parecer desfavorável do Ministério Público. Entende o Sr. Procurador-Geral da República que a matéria não pode ser abarcada pelo instrumento da Reclamação Constitucional, posto que não houve o esgotamento das instâncias ordinárias, não há aderência estrita aos temas para com as teses vinculantes e, em especial, pela necessário revolvimento de matéria fático-probatória em Corte Extraordinária, tornando assim efetivamente inviável a discussão na via eleita.

A intensa repercussão social gerada pelo trabalho *plataformizado*, aliada à discussão engendrada nas diversas esferas do conhecimento jurídico (posto que se transita pelo direito do trabalho, pelo processo civil, pelo direito constitucional e outros), retrata a efetiva necessidade de que a Suprema Corte promova uma discussão ampla e democrática quanto aos efeitos dessas relações, atentando-se ser insuscetível de materialização no âmbito estreito da reclamação constitucional, salientando a efetiva importância a fim de demandar que a matéria seja alçada ao Supremo Tribunal Federal no contexto de eventual recurso extraordinário, em uma discussão pelo seu Pleno.

4. Do trabalho decente e considerações sobre trabalhos e aplicativos

Por “Trabalho Decente" temos um conceito promovido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), referindo-se a uma abordagem conceitual do trabalho que busca garantir condições dignas, justas e seguras para todos os trabalhadores e suas respectivas famílias. A OIT define o trabalho decente como aquele que respeita os direitos fundamentais no trabalho, promove oportunidades para todos, oferecendo uma renda adequada e garantindo a proteção social do trabalhador.

Nos conceitos da OIT, fundamenta-se o trabalho decente, no respeito aos Direitos no Trabalho, incluindo a abolição do trabalho forçado e do trabalho infantil, a eliminação da discriminação no local de trabalho e a promoção da liberdade sindical e do direito à negociação coletiva; na criação de emprego e oportunidades para todos, com a promoção de políticas econômicas e sociais que permitam a criação de empregos produtivos, a igualdade de oportunidades e o acesso ao mercado de trabalho para todos os segmentos da sociedade; na garantia de renda adequada, com o escopo de assegurar que os trabalhadores recebam uma remuneração justa e adequada às suas necessidades básicas, proporcionando condições de vida dignas; e, por fim, na garantia de proteção social, isso quanto ao acesso a sistemas de seguridade social, como aposentadoria, seguro-desemprego, assistência médica e outros benefícios que garantam a segurança econômica e social dos trabalhadores.

É a doutrina:

> Não há trabalho decente sem condições adequadas à preservação da vida e da saúde do trabalhador. Não há trabalho decente sem justas condições para o trabalho, principalmente no que toca às horas de trabalho e aos períodos de repouso. Não há trabalho decente se o Estado não toma todas as medidas necessárias para a criação e para a manutenção dos postos de trabalho. Não há, por fim, trabalho decente se o trabalhador não está protegido dos riscos sociais, para deles originada do próprio trabalho humano.
> Trabalho decente, então, é um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde: ao direito do trabalho; à liberdade de trabalho; à igualdade no trabalho; ao trabalho com condições justas, incluindo a remuneração, e que preservem sua saúde e segurança; à proibição do trabalho infantil; à liberdade sindical; e à proteção contra os riscos sociais (BRITO FILHO, p. 57).

O conceito de trabalho decente reconhece a interconexão entre diferentes aspectos do emprego e busca criar um ambiente de trabalho que promova dignidade, igualdade, segurança e participação ativa dos trabalhadores na definição das condições laborais. A OIT promove essa abordagem como parte de sua missão de promover justiça social e melhores condições de trabalho em escala global.

E, na esfera dos trabalhadores ligados à base de aplicativos tecnológicos, com a premissa de serem "empregadores de si mesmo", ou mesmo "parceiros terceirizados", a realidade está aquém do conceito de trabalho decente.

Os relatos de jornadas extenuantes, da qual o cumprimento de metas estabelecidas assemelha-se à um jogo, à uma competição, somadas às equivocadas imposições do conceito de "patrão de si mesmo", evidenciam situações assemelhadas àquelas encontradas quando do problema social oriundo da revolução tecnológica industrial. Sem demora, acresça-se ao afastamento dos diretos previdenciários em caso de acidentes, custos que estão sendo alocados à sociedade por intermédio do SUS.

É inconteste que a tecnologia trouxe benefícios para os consumidores, viabilizando e barateando o exercício de algumas atividades e possibilitando amplo acesso a outros. Porém, é inadmissível que ocorra em detrimento das condições dos trabalhadores.

Por certa é a necessidade de intervenção do Estado na regulação das novas relações oriundas do mundo digital. E as decisões judiciais também virão a nortear todas as relações interpessoais existentes, bem como seus efeitos, sendo efetiva preocupação da doutrina quanto à necessidade do ordenamento vir a regular esses novos aspectos quanto à sociedade pós-moderna. Nesse sentido:

> Se, por um lado, os Estados não podem permanecer inertes em relação aos conflitos intersubjetivos do ciberespaço, é preciso, por outro, advertir que a atuação deles não pode tratar apenas as normas que o direito estabelece, mas considerar também outros aspectos importantes que atuam na regulação desse espaço virtual. (Fachin, 2023, p. 79/80)

E ainda:

> A situação fica ainda mais grave quando se percebe que os Estados, embora aparentemente preocupem-se com a questão, adotam visão muito mais adequada à atuação do capital, criando medidas que favorecem a atividade produtiva com fins simplesmente econômicos, e não sociais. (BRITO FILHO, p. 52)

E a preocupação da doutrina quanto à referida relação toma um viés da defesa do indivíduo frente ao poder econômico das grandes empresas de tecnologia, na forma como segue:

> A precariedade da vida dos motoristas em plataformas digitais está sendo, assim, politicamente induzida na medida em que o Estado brasileiro tem estimulado, ora por meio de decisão judicial proveniente de tribunais superiores, ora pela aprovação de leis e decretos, a noção de que esses trabalhadores possuem um enquadramento

> jurídico de empreendedores de si mesmos, em nítida imposição de uma condição que os torna responsáveis exclusivos por sua sobrevivência.
> A precariedade politicamente induzida da vida dessa parcela da população se traduz na construção desse específico enquadramento, que os quer fazer crer que devem se comportar como se fossem empreendedores de si mesmos. No caso analisado, consiste nessa moldura de sujeito responsável, exclusivamente, por sua vida. Nesse contexto, o Estado brasileiro se comporta como aquele que nada deve a estes. (Barbosa, 2020, p. 115)

Aí estão os novos tempos! Há efetiva preocupação com as mudanças impingidas com a "nova forma de fazer" imposta pela evolução tecnológica digital:

> Em síntese, percebe-se que, por um lado, os novos sistemas de produção obrigaram os empregadores a ter uma nova postura quanto à gerência das empresas, e, por outro lado, com a chamada "constitucionalização do Direito do Trabalho", busca-se uma maior efetividade na proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Essas duas questões mencionadas, de maneira previsível e quase inevitável, em diversos casos, poderão acarretar a colisão entre direitos dos trabalhadores e dos empregadores (AMARAL, 2014, p. 127).

Desafiando conceitos seculares, como o da relação de emprego, encara a análise de relação jurídica que há muito era concebida pela ideia de fenômeno, sendo independente do nome dado pelas partes à referida relação. À fórceps, o entendimento sufragado, até então, pelo Supremo Tribunal Federal parece tentar afastar uma evidente relação de subordinação da relação existente entre as plataformas digitais e os trabalhadores, sob a pecha de que são tão apenas parceiros, empregadores de si mesmos.

5. Conclusão

A história já apresentou o embate que houve entre as relações de trabalho e a inserção na sociedade de novas tecnologias. O mundo laboral já experimentou o impacto social quando da revolução industrial, sendo que agora enfrenta a revolução digital. E a relação de trabalho decorrente da relação entre indivíduo e aplicativo ou plataforma digital demanda embate que envereda uma série de discussões nos tribunais pátrios, quiçá do mundo.

Em outros tempos, levantava-se a bandeira de que não deveria haver regulação administrativo estatal quando da implementação do serviço de transporte por aplicativo, em detrimento aos preceitos necessários ao trabalho de taxista, prestação de serviço público pelo particular por intermédio da transferência de sua execução a pessoas da iniciativa privada, mediante atos e contratos administrativos.

A subordinação no Direito do Trabalho é um conceito fundamental que permeia a relação entre empregador e empregado. Sua compreensão envolve não apenas a análise dos aspectos conceituais, mas também a aplicação jurídica e as implicações práticas. Em um contexto de constante evolução do mercado de trabalho, a adaptação e interpretação flexível desse princípio são essenciais para garantir a eficácia da legislação trabalhista e a proteção dos direitos dos trabalhadores.

Passado o tempo, a relação entre os trabalhadores e aplicativo bate às portas da Jurisdição. E, derrogando a competência para a Justiça Comum para analisar contenda entre trabalhador e a plataforma Uber, o Supremo Tribunal Federal, por intermédio de voto do Exmo. Sr. Ministro Alexandre de Moraes diretamente reconheceu que não existe relação de trabalho entre os motoristas, chamados "parceiros", e o aplicativo de transporte, em aplicação de tese sufragada na discussão do tema 725 do STF.

O referido tema, consagrado a fim de autorizar diversas formas de contratação, afirmando que a Constituição prevê a liberdade de atuação na condução dos fins econômicos das empresas, apresenta a orientação de que nem todas as formas de trabalho se prestam a configurar uma relação de emprego.

Contrato realidade, e que independe da vontade declarada das partes, ou da parte, a subordinação jurídica está em foco principal quando da discussão no Direito do Trabalho e no alcance da proteção legal dos direitos dos trabalhadores. Sem prejuízo dos outras características que permeiam o contrato de emprego, dentre elas pessoalidade, não eventualidade e onerosidade, o ponto nevrálgico é suportar a tese de que o que a plataforma digital pratica é uma intermediação de relação, uma espécie de terceirização, sem subordinação jurídica dos motoristas que a utilizam.

E, ao tentar defender ponto diverso, parece que o entendimento até então sufragado, ao utilizar legislação específica que trata do transporte de mercadorias, bem como tratar a relação como uma terceirização, dissocia a realidade vivenciada na relação de trabalho dos motoristas de aplicativo.

O cuidado para com o indivíduo leva à necessidade de repensar a referida relação, evitando a precarização ainda maior do trabalho no mundo pós-moderno, evitando ainda maior vulnerabilidade do indivíduo frente às big techs.

Trata-se de evitar a transformação de uns em zeros.

BIBLIOGRAFIA

ALVIM, Angélica Arruda; ALVIM, Araken de Assis; ALVIM, Eduardo Arruda. Comentários ao Código de Processo Civil. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. E-book.

AMARAL, Julio Ricardo de Paula. Eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho. 2ª. edição. São Paulo: Ltr, 2014.

BARBOSA JÚNIOR, Francisco de Assis. Gig economy e contrato de emprego: aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho da nova economia. 2ª. edição. São Paulo: Ltr, 2021.

BARBOSA, Daniele. A precariedade politicamente induzida e o empreendedor de si mesmo no caso Uber sob uma perpectiva de diálogo entre Butler, Dardot e Laval. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. Trabalho Decente: análise jurídica da exploração do trabalho: trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno. 5ª. edição. São Paulo: Ltr, 2018.

BUENO, Cassio Scarpinella. Comentários ao Código de Processo Civil Vol. 4. São Paulo: Saraiva, 2017. E-book.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 17ª. edição rev., atual. e ampl. São Paulo: Ltr, 2018.

FACHIN, Zulmar. Direitos fundamentais na sociedade digital. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2023.

FREIRE, Alexandre. R. S.; NUNES, Dierle. J. C.; STRECK, Lenio Luiz.; CUNHA, Leonardo. J. R. Carneiro. B. Comentários ao Código de Processo Civil. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. E-book.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. Curso de Direito do Trabalho – Rio de Janeiro: Forense, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 29ª. edição, São Paulo: Saraiva, 2014.