

INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho foi forjado com base numa espécie de relação de labor em que majoritariamente estavam no mesmo ambiente físico empregado e empregador, com aquele laborando dentro de estabelecimentos empresariais, existindo contato direto entre os atores das relações de emprego. Porém, com a propagação das Novas Tecnologias de Informação e Comunicação (NTIC), surgiram novas formas de trabalho, as quais demandam uma atualização das regras laborais e de sua interpretação, que deve ocorrer à luz dos novos tempos, nos quais a tecnologia e a liquidez nas relações humanas desafiam a capacidade de regulação estatal.

Deste contexto, ganham destaque as relações de trabalho inseridas na *gig economy*. Estas possuem uma nova feição, com intermediação entre o obreiro e o consumidor final feita a distância por empresas via meios telemáticos, sem maiores contatos entre estas e os trabalhadores, o que, em princípio, faz concluir pela inexistência de um contrato de emprego a uni-los.

Contudo, a conclusão pela inexistência de um vínculo empregatício não deve ser adotada de imediato. Deve-se antes analisar as novas relações de trabalho com mais profundidade, buscando aferir se efetivamente não existem os elementos caracterizadores daquele liame, ou se, ao contrário, estes se mostram presentes, apenas o fazendo sob nova forma, confeccionada pelos ditames do novo mundo do trabalho.

Contratos há na legislação trabalhista que efetivamente se aplicam aos pactos da *gig economy*, todavia, para tanto, mister se faz uma reflexão profunda sobre os mesmos, com aferição se abaixo da cortina autônoma não existem traços capazes de enquadrá-los como contratos de emprego.

Nesta linha, as especificidades das atividades laborais existentes na *gig economy* não podem, *a priori*, servir de obstáculo para a aplicação das normas do Direito do Trabalho, apenas devendo haver esta exclusão quando efetivamente não existirem os elementos caracterizadores de um vínculo de emprego.

O contexto supranarrado forma a proposta central do presente estudo, o qual busca analisar a *gig economy*, as relações e trabalho nela existentes e o reconhecimento, ou não, destas como contratos de emprego

Assim sendo, e seguindo essa proposta norteadora, no primeiro capítulo, foi traçado um panorama da nova revolução industrial, com rápida análise das “revoluções” anteriores. Nele foi abordado o novo mercado de trabalho, o trabalho 4.0, o setor quaternário da economia, seu crescimento e sua situação atual. Ainda, nesse capítulo, foi apreciada a denominada “economia colaborativa” ou “compartilhada” e suas diferenças com relação a *gig economy*.

No segundo capítulo, foi estudada especificamente a *gig economy*, suas subdivisões (que não encontram unanimidade entre os autores pesquisados), algumas empresas típicas, mudanças de expectativas dos trabalhadores ante seu surgimento e crescimento, além das ações distintas das empresas dentro da mesma.

No terceiro capítulo foram investigadas regras trabalhistas já existentes e, em tese, aplicáveis aos pactos firmados na *gig economy*, descrevendo a necessidade de se abordar as relações de trabalho presentes neste ramo econômico sob novos prismas, adaptando-se as normas consolidadas e inicialmente destinadas à economia tradicional para serem aplicadas no novo mundo do labor.

Nos itens seguintes foram analisados alguns tipos de contratos de empregos já existentes.

O primeiro objeto de análise foi o pacto terceirizado. No subitem houve apreciação das legislações portuguesa e brasileira no particular, sendo feitas uma abordagem histórica das normas estatais concernentes ao instituto e uma abordagem de dados atuais relacionados com os trabalhadores terceirizados. Ao final, houve apreciação da possibilidade de aplicação das normas relacionadas a esta espécie de relação de emprego a contratos da *gig economy*.

No item seguinte foi estudado o Contrato de Trabalho a Tempo Parcial, com análise das legislações portuguesa e brasileira relacionadas, assim como de Convenção da OIT pertinente e de aspectos legais e econômicos deste tipo de contrato na União Europeia. Em passo posterior, apreciou-se a possibilidade de aplicação deste contrato a tempo parcial na *gig economy*.

No último subitem do capítulo foi tratado o Contrato de Trabalho Intermitente seguindo a mesma lógica dos anteriores, com abordagem das legislações aplicáveis a esta espécie contratual no Brasil e em Portugal. Nele também foram apreciados contratos semelhantes ao Intermitente na Inglaterra e na Espanha. Por pertinência com o tema, foi igualmente tratado o instituto da flexissegurança, presente em grande parte da Europa, assim como a constitucionalidade do Contrato em tela. Por fim, foram apreciadas as chances de adoção deste contrato na economia *gig*.

A *gig economy* traz consigo elementos inovadores e desafiadores que podem ser utilizados como escudos para afastar a legislação trabalhista das relações nela firmadas, cabendo ao intérprete do direito o mister de analisá-las de forma cuidadosa, aprofundada e sem conceitos prévios intransponíveis, notadamente porque as especificidades das atividades as tornam novas, assim como nova deve ser a maneira de com elas tratar.

CAPÍTULO II

GIG ECONOMY

Os instrumentos da *gig economy* possibilitam o contato direto entre pessoas e empresas localizadas em qualquer lugar do mundo sem (supostamente) formação de vínculo formal de emprego. No caso, basta o uso de plataformas *on-line* ou aplicações digitais para que ocorra esta relação, podendo a mesma abarcar uma enorme variedade de serviços, desde uma simples faxina até os prestados por profissionais de alta qualificação, como médicos e advogados⁽³⁵⁾. Esta prestação de serviços pode ocorrer via duas espécies de plataformas, ligadas respectivamente aos *crowdworks* e ao *work-on-demand*.

De Stefano refere-se ao *crowdwork* como concernente a atividades ligadas a tarefas por meio de plataformas *on-line*, as quais põem em contato várias organizações e indivíduos com outras organizações e indivíduos via internet, possibilitando a aproximação entre consumidores e trabalhadores ao redor do globo. Nela existem a oferta e a demanda de produtos e serviços específicos para o atendimento de necessidades de clientes, os quais pagam pela execução das tarefas realizadas⁽³⁶⁾.

Na maioria das vezes, são realizadas pequenas tarefas com um enorme grau de fragmentação, as quais normalmente não demandam grande qualificação do

(35) ARAÚJO, Wanessa Mendes. Reflexões sobre a subordinação jurídica na era da economia sob demanda. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (orgs.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017. p. 179.

(36) DE STEFANO, Valerio. *The rise of the 'just-in-time workforce': on-demand work, crowdwork and labour protection in the gig-economy?* jan. 2016. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf>. Acesso em: 12 fev. 2016 *apud* KALIL, Renan Bernardi. Direito do trabalho e economia de compartilhamento: primeiras considerações. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (orgs.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017. p. 147.

trabalhador, sendo monótonas e repetitivas, porém, inexecutáveis por computadores ou sistemas automatizados (realização de pesquisas, avaliação de elementos de texto, transcrição de áudios, etc.). Contudo, noutros casos, pode também envolver grandes tarefas (com menos automação e que exigem melhor capacidade de análise) e projetos complexos (como criação de logomarcas e o desenvolvimento de sítios eletrônicos)⁽³⁷⁾.

Como exemplo de plataforma de *crowdwork*, podemos citar o mais conhecido, a Amazon Mechanical Turk (Mturk). Esta empresa oferta a execução de tarefas envolvendo a “inteligência humana”. Acessando a página da empresa na internet, o solicitante escolhe entre aproximadamente 3.000 tarefas oferecidas a que pretende ver executada. No caso, há diferenças significativas entre solicitantes e fornecedores. Os primeiros estabelecem as condições de contratação, podendo recusar os serviços prestados, além de avaliarem as tarefas feitas. Esta nota mostra-se de essencial importância, pois eventual futura contratação dos serviços do fornecedor por outro solicitante estará diretamente ligada à sua avaliação, podendo a Amazon, outrossim, encerrar a conta deste fornecedor unilateralmente sob influência da mesma⁽³⁸⁾.

Por seu turno, o denominado trabalho *on-demand* via *app* (por meio de aplicativos) concerne à execução de tarefas tidas como tradicionais, a exemplo de transporte e limpeza, além de tarefas administrativas e de escritório. O oferecimento dos serviços ocorre via aplicativos, os quais estabelecem e garantem um determinado padrão de qualidade, assim como seleciona e gerencia a mão de obra. Neste caso, a oferta e a demanda do prestador de serviços e do consumidor são identificadas pelo aplicativo, sendo o labor executado ante uma necessidade apresentada e seu pagamento realizado logo após a finalização do trabalho⁽³⁹⁾.

Gauthier prefere outra nomenclatura. Cita o autor *Crowdworking on-line*, onde as plataformas estão ligadas a empresas ou indivíduos os quais exigem a execução de um serviço que pode ser executado por meio da rede (Request), com

(37) DE STEFANO, Valerio. *The rise of the ‘just-in-time workforce’: on-demand work, crowdwork and labour protection in the ‘gig-economy’*, jan. 2016. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf>. Acesso em: 12 fev. 2016 *apud* KALIL, Renan Bernardi. Direito do trabalho e economia de compartilhamento: primeiras considerações. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (orgs.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017.

(38) KALIL, Renan Bernardi. Direito do trabalho e economia de compartilhamento: primeiras considerações. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (orgs.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017. p. 148.

(39) KALIL, Renan Bernardi. Direito do trabalho e economia de compartilhamento: primeiras considerações. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (orgs.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017. p. 148.

as pessoas dispostas a realizar tais serviços (oferta). Como exemplo, menciona o autor a elaboração de um plano ou a tradução de documentos, que se constituem em serviços os quais podem ser realizados inteiramente por meios telemáticos e não requerem, em princípio, uma atividade ou um deslocamento físico do provedor. Não obstante, também dentro desta classificação, podem ser incluídos os serviços que demandam algum tipo de deslocamento ou atividade física do provedor, porém, inevitavelmente, precisam de transmissão de dados ou imagens ao requerente para considerar o serviço cumprido. Seria o caso das atividades de fotografar ou medir certas propriedades, as quais necessitam do movimento físico da pessoa para o local que se deseja ver retratado ou medido, contudo, há uma edição e o resultado é transmitido via meios telemáticos⁽⁴⁰⁾.

O *Crowdworking on-line* pode compreender tanto o trabalho ofertado de forma global como serviços necessariamente ligados a uma execução local. Caso haja uma oferta global, o labor pode ser realizado por pessoas de todas as partes do mundo. Por conseguinte, o *Crowdworking on-line* é bastante semelhante ao "teletrabalho *offshore*", dele diferindo basicamente pela forma como os trabalhadores são recrutados, pois geralmente eles competem uns com os outros em leilões virtuais, nos quais normalmente aqueles que estão dispostos a realizar uma tarefa a um preço mais baixo ganham. Também esta espécie de trabalho em rede pode incluir tanto as plataformas que exigem serviços virtuais genéricos como serviços virtuais específicos. Naturalmente, nesta modalidade, surge a questão de saber se os trabalhadores realmente são independentes ou, ao invés disso, possuem algumas das características de trabalhadores dependentes ou subordinados⁽⁴¹⁾.

(40) "*Crowdworking on-line* en esta modalidad las plataformas vinculan a las empresas o particulares que requieren la realización de un servicio que puede ser ejecutado a través de la red (demanda), con personas que están dispuestas a ejecutar dichos los servicios (oferta). Por ejemplo, la confección de un plano o la traducción de documentos, constituyen servicios que pueden ser prestados enteramente mediante las TICs y que no requieren en principio una actividad o un desplazamiento físico de parte del prestador. Pero también dentro de esta clasificación podrían incluirse aquellos servicios que requirieran algún tipo de desplazamiento o actividad física del prestador, pero que luego indefectiblemente necesiten de la transmisión de datos o imágenes al solicitante para considerar cumplido el servicio. Por ejemplo la toma de fotografías o la mensura de determinados predios, requiere el desplazamiento físico de la persona hasta el lugar que se desea que se retrate o mensione, aunque el servicio no se agota en la toma de las fotografías o en las mediciones, sino cuando éstas se editan o se trasladan a un plano y luego son enviadas al solicitante." (GAUTHIER, Gustavo. Nuevas tecnologías, economía colaborativa y trabajo. In: TEODORO, Maria Cecília Máximo et al. (coord.). *Direito material e processual do trabalho*. São Paulo: LTr, 2017. p. 94.)

(41) "A su vez el *crowdworking on line*, puede comprender tanto servicios que pueden ofertarse de forma global, como servicios que requieren necesariamente de una ejecución local. En caso de que exista una oferta global, la prestación podrá ser acometida por personas de todas las partes del mundo. Así concebido, el *crowdworking* a través de la red se asemeja bastante al 'eletrabajo *off-shore*', diferenciándose básicamente por la forma en que los trabajadores son reclutados: normalmente compiten entre sí en subastas virtuales, en las que normalmente triunfan aquellos que

O autor também cita o *Crowdworking off-line*. Nesse caso, as plataformas ligam empresas ou indivíduos os quais exigem a realização de um serviço que necessariamente precisa ser executado fisicamente em um local específico, por pessoas capazes de realizá-lo no lugar e horário determinados, percebendo a plataforma uma porcentagem por tarefa prestada. Dada a característica central de exigir a realização física de uma atividade, esta modalidade dificilmente está aberta a uma oferta global, pois necessariamente limitada a uma área específica. Aqui a oferta de serviços “na multidão” local abrange serviços genéricos, como a manutenção oferecida pela Taskrabbit nos Estados Unidos, ou plataformas de um determinado setor de atividade, como Uber ou Lift, ligados ao transporte de passageiros; Sandeman, para guias turísticos; FlyCleaners, relacionado à lavanderia pessoal; Myfixpert, ligado à reparação de dispositivos eletrônicos; Chefly, que oferece serviços de cozinha em casa; Helpilha, de limpeza da casa; Zopa, de empréstimos entre indivíduos; “*sharing academy*”, que disponibiliza os serviços de tutores privados⁽⁴²⁾.

A empresa símbolo deste campo da economia *gig* (*on-demand* ou *Crowdwork off-line*) é a Uber, a qual atua no setor de transportes de passageiros. Martins resume o procedimento laboral desta empresa da seguinte forma:

- (i) compete-lhe escolher e selecionar os motoristas que podem aceder à aplicação informática, sem a qual não pode ser prestado o serviço; (ii) cabe-lhe obter e indicar os clientes disponíveis ao motorista, por meio de uma aplicação informática; (iii) o motorista deve fornecer os seus dados

están dispuestos a realizar un trabajo a menor precio. Finalmente el *crowdworking* a través de la red puede comprender tanto aquellas plataformas que requieren servicios virtuales genéricos, como servicios virtuales específicos. Naturalmente que en esta modalidad y sin perjuicio de que las plataformas se vinculan con los prestadores de servicios como contratistas o prestadores de servicios independientes o micro-emprendedores, se presenta la interrogante de si en realidad tienen tal calidad o más bien poseen algunas de las características de trabajadores dependientes o subordinados. (GAUTHIER, Gustavo. Nuevas tecnologías, economía colaborativa y trabajo. In: TEODORO, Maria Cecília Máximo et al. (coord.). *Direito material e processual do trabalho*. São Paulo: LTr, 2017. p. 94.)

(42) “*Corwdworking off-line*. En este caso las plataformas vinculan a las empresas o particulares que requieren la realización de un servicio que necesariamente tiene que ser ejecutado físicamente en un lugar determinado, con personas que están en condiciones de prestar dichos servicios en el lugar y tiempo requeridos, percibiendo la plataforma un porcentaje por cada prestación de servicios realizada. Dada la característica central de requerir la prestación física de una actividad, esta modalidad difícilmente se abra a una oferta global, pues necesariamente va a estar acotada a un ámbito local. La oferta de servicios en el *crowdworking* local puede comprender servicios genéricos, como los de mantenimiento que ofrece Taskrabbit en Estados Unidos o plataformas específicas de un sector de actividad como Uber o Lift, para el transporte de pasajeros; Sandeman, para guías turísticos; FlyCleaners, lavandería personal; Myfixpert, reparación de aparatos electrónicos; Chefly, cocinero a domicilio; Helpling, limpieza del hogar; Zopa, préstamos entre particulares o Sharing academy, profesores particulares.” (GAUTHIER, Gustavo. Nuevas tecnologías, economía colaborativa y trabajo. In: TEODORO, Maria Cecília Máximo et al. (coord.). *Direito material e processual do trabalho*. São Paulo: LTr, 2017. p. 94-95.)

e disponibilizar uma viatura que não pode ter mais de 10 anos, podendo a empresa controlar a qualidade do serviço por meio da avaliação dos clientes (uma avaliação inferior a 4,6 estrelas pode levar ao cancelamento do acesso à plataforma informática); (iv) o preço da viagem é fixado pela empresa, a qual paga aos motoristas um valor previamente determinado; (v) os motoristas não devem receber gorjetas; (vi) a empresa pode fornecer o *smartphone* necessário para aceder à aplicação, salvo se o motorista tiver algum equipamento compatível; e (vii) o motorista não tem qualquer função de gestão que possa afetar a rentabilidade do negócio.⁽⁴³⁾

Assim, tem-se como principais características do sistema da Uber o monitoramento eletrônico, aumento de preço, programação de trabalho e fusão da análise em tempo real com a análise prévia e a avaliação dos motoristas. O monitoramento eletrônico molda o labor desses trabalhadores no uso de práticas de vigilância pelo empregador para controlá-los e na adoção de técnicas de resistência pelos mesmos para enfrentar esse sistema. A constante vigilância promovida pela empresa produz assimetrias de informações entre os motoristas e a Uber, o qual acessa e controla uma grande quantidade de informações das experiências dos trabalhadores⁽⁴⁴⁾.

No caso, há incentivo do aplicativo para os motoristas aceitarem todas as corridas e permanecerem o maior tempo possível trabalhando. A rejeição de viagens coloca em risco a continuidade do motorista no aplicativo, podendo a empresa suspendê-lo ou excluí-lo. Assim, verifica-se a absorção pelos motoristas dos riscos de todas as corridas realizadas⁽⁴⁵⁾.

Neste momento, mister se faz ressaltar as importantes diferenças entre o *crowdwork* (*on-line*) e o trabalho *on-demand* por meio de aplicativos seguindo a linha dos autores ora em análise⁽⁴⁶⁾. A mais evidente concerne ao fato de o primeiro caso ocorrer totalmente *on-line*, fato que permite o contato entre a plataforma, os

(43) MARTINS, D. C., A. *Uber e o contrato de trabalho*, 2015. Disponível em: <www.oje.pt/a-uber-e-o-contrato-de-trabalho/>. Acesso em: 21 nov. 2015, *apud* KALIL, Renan Bernardi. Direito do trabalho e economia de compartilhamento: primeiras considerações. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (orgs.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017. p. 151.

(44) KALIL, Renan Bernardi. Direito do trabalho e economia de compartilhamento: primeiras considerações. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (orgs.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017. p. 249.

(45) KALIL, Renan Bernardi. Direito do trabalho e economia de compartilhamento: primeiras considerações. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (orgs.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017. p. 250.

(46) Os quais se distanciam um pouco de Gauthier, para quem há o *crowdwork on-line* e *off-line*, neste último estando incluído o Uber.

clientes e os trabalhadores em todo o mundo. Por seu turno, o segundo aproxima oferta e demanda para a execução do serviço no local⁽⁴⁷⁾.

Porém, no *crowdwork* (*on-line*) e no trabalho *on-demand* por meio de aplicativos há também características as quais ensejam sua análise conjunta, e a principal é o fato de ambos serem viabilizados pela tecnologia da informação e usarem a internet para aproximar oferta e demanda de trabalhos de forma rápida, verificando-se, em geral, uma redução de custos na transação e na redução das fricções de mercado⁽⁴⁸⁾. Ademais, em ambos os casos, há a utilização da mão de obra de trabalhadores contratados sem que oficialmente se forme um vínculo de emprego.

Citando outros autores, Mannrich assinala que:

Crowdsourcing, para Jef Howe, citado por Graciela Bensusán, equivale ao ato de tomar um trabalho, tradicionalmente desempenhado por um agente determinado (geralmente um trabalhador), e subcontratá-lo a um grupo indefinido e geralmente grande de pessoas, por meio de convocação aberta. Embora classificado como autônomo, o *crowdworker* reúne características de três modalidades atípicas de emprego: trabalho temporário, a tempo parcial ou por meio de agência. Com a economia *gig*, a oferta e a demanda de atividades laborais unem-se *on-line*, como lembra Juan Raso. É verdade que surgem, assim, novas oportunidades de trabalho, mas pode ser o caminho para uma severa precarização de suas condições.⁽⁴⁹⁾

A quantidade de trabalhadores ativos nesta economia é expressiva, como demonstra Kalil⁽⁵⁰⁾. Existem 8 milhões de trabalhadores vinculados ao Crowdsource, 6,6 milhões ao Care.com, 5 milhões ao Crowdfunder, 700 mil ao Clickworker, 500 mil ao Amazon Mechanical Turk e 160 mil à Uber. Esta última empresa, só no Brasil, possui 60 mil motoristas que trabalham com o seu aplicativo. Este número,

(47) KALIL, Renan Bernardi. Direito do trabalho e economia de compartilhamento: primeiras considerações. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (orgs.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017. p. 149 e ss.

(48) KALIL, Renan Bernardi. Direito do trabalho e economia de compartilhamento: primeiras considerações. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (orgs.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017. p. 149 e ss.

(49) MANNRICH, Nelson. Futuro do direito do trabalho, no Brasil e no mundo. *Revista LTr*, São Paulo, p. 1293, nov. 2017.

(50) KALIL, Renan Bernardi. Direito do trabalho e economia de compartilhamento: primeiras considerações. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (orgs.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017. p. 147.

somado aos das demais empresas do setor, segundo dados oficiais⁽⁵¹⁾, totalizam mais de 1,1 milhão no Brasil.

Dentro deste universo, constata-se que a implantação das novas tecnologias de informação e comunicação junto com a competitividade existente no atual mundo globalizado provocou o denominado por Abrantes de “crise do paradigma clássico do Direito do Trabalho”. Há hodiernamente uma grande diversificação das espécies de contratos de trabalho, tendo surgido diversas modalidades dos mesmos até então inéditas, ou variações dos modelos já existentes, tudo para satisfazer as exigências de determinadas atividades econômicas, ensejando a redução de custos. Exemplifica o autor alguns desses novos contratos, como a termo, o de trabalho temporário, o a domicílio, o a tempo parcial, o ensejador da partilha do posto de trabalho, do emprego plural, do trabalho em grupo e o de teletrabalho⁽⁵²⁾.

Quanto a este último, Di Martino entende-o efetivamente ligado com as novas tendências organizacionais, pois as características do trabalho em rede, tais como a tecnologia, a agilidade, o conhecimento e a criatividade, acabam por preparar o caminho para a organização virtual, a qual ora se encontra em fluxo constante⁽⁵³⁾.

Como ressaltou Hernandez, a União Europeia instituiu uma política salarial comunitária em 1997, tendo procedido a uma análise das transformações ocorridas no mundo do trabalho e suas repercussões no Direito do Trabalho. A comissão, coordenada por Alain Supiot, acabou concluindo por estarmos ora vivenciando a promoção do trabalho autônomo em relação ao trabalho assalariado; ora a exteriorização ou terceirização do trabalho para empresas economicamente dependentes da contratante; e ora a reconstrução do critério de subordinação caracterizador do contrato de trabalho⁽⁵⁴⁾.

O trabalhador inserido neste contexto novo e revolucionário muitas vezes é tido como um obreiro autônomo mesmo sem poder efetivamente ser enquadrado como tal. Sua situação ganha contextos dramáticos quando é submetido a um vínculo de emprego com uma empresa não sediada no seu país natal, fato naturalmente ensejador de dificuldades de haver um real respeito aos seus direitos enquanto empregado.

(51) BRASIL. Agência Brasil. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2019-08/mais-de-15-mil-motoristas-de-aplicativos-ja-se-registraram-como-meivv>>. Acesso em: 29 abr. 2020.

(52) ABRANTES, José João. O direito laboral face aos novos modelos de prestação do trabalho. In: MOREIRA, António (coord.). *IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Coimbra: Almedina, p. 84-86, 2002.

(53) DI MARTINO, Vittorio. *The high road to teleworking*, feb. 2001. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/spanish/support/itcom>>. Acesso em: 26 fev. 2017.

(54) HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. *Novas perspectivas das relações de trabalho: o teletrabalho*. São Paulo: LTr, 2011. p. 21.

Tendo por base a empresa símbolo da economia *gig* que utiliza o aplicativo de trabalho *on-demand*, a Uber, Gonçalves denomina a própria *gig economy* de *uberização*, chamando a atenção quanto à emergência da criação de um novo padrão de organização do trabalho, devendo o mesmo partir dos avanços da tecnologia seguindo os traços da contemporaneidade que marcam a utilização das tecnologias disruptivas na relação capital-trabalho⁽⁵⁵⁾.

Gonçalves ressalta que:

A partir do início do século XXI presenciamos o surgimento de um fenômeno novo, a uberização que, muito embora ainda se encontre em nichos específicos do mercado, tem potencial de se generalizar para todos os setores da atividade econômica. A empresa Uber empresta seu nome ao fenômeno por se tratar do arquétipo desse atual modelo firmado na tentativa de autonomização dos contratos de trabalho e na utilização de inovações disruptivas nas formas de produção. O disruptivo é a criação destruidora na acepção cunhada pelo economista austríaco Joseph Schumpeter. As tecnologias com potencial disruptivo abrem um campo extraordinário de acumulação de capital ao provocarem o naufrágio dos concorrentes que, a partir do estabelecimento de um novo padrão tecnológico provocam a obsolescência dos demais concorrentes. Tais tecnologias estabelecem outra formulação para a extração de valor do trabalho. Avanço tecnológico e otimização do processo de extração de valor são, portanto, duas de suas características importantes, conquanto não únicas.⁽⁵⁶⁾

A evolução nas relações de trabalho trouxe mudanças repentinas nas expectativas e planos dos trabalhadores, como diz Mulcahy:

A economia *gig* ainda está apenas começando a perturbar os trabalhadores. Há apenas uma geração, os trabalhadores esperavam ser empregados em tempo integral em empregos seguros e com jornada completa, trabalhando para apenas uma ou duas empresas ao longo de toda a carreira. A geração que se aposenta agora construiu uma base em torno das expectativas de possuírem uma renda estável e crescente, um pacote constante de benefícios corporativos e uma aposentadoria financiada cor-

(55) GONÇALVES, Márcio Toledo. Uberização: um estudo de caso — as tecnologias disruptivas como padrão de organização do trabalho no século XXI. *Revista LTr*, São Paulo, p. 319 e ss., mar. 2017.

(56) GONÇALVES, Márcio Toledo. Uberização: um estudo de caso — as tecnologias disruptivas como padrão de organização do trabalho no século XXI. *Revista LTr*, São Paulo, p. 72, mar. 2017.

porativa quando da aposentadoria. Essa escalada predefinida da escada corporativa está muito menos disponível para os trabalhadores de hoje. A transformação deu-se de forma bem rápida. Em apenas uma geração, o trem corporativo cheio de empregos em tempo integral abundantes, progressivos, ricos em benefício e seguro deixou a estação.⁽⁵⁷⁾

Gonçalves ressalta o fato de o Direito do Trabalho possuir um conteúdo de normas construtoras de uma mediação no mundo capitalista, tendo como objetivo a construção de uma regulação do mercado de trabalho de forma a preservar um patamar civilizatório mínimo mediante a aplicação de princípios, direitos fundamentais e estruturas normativas que visam manter a dignidade do trabalhador. Nesta linha, acerca da *gig economy*, mostra-se essencial perceber que, ao longo de todo esse processo de evolução tecnológica do capitalismo, sempre existiu um modo de extração de valor da força de trabalho. Portanto, trata-se de processo econômico igual aos demais, ou seja, que possui, em sua essência material, extração e apropriação do trabalho que produz mercadorias e serviços, atraindo, por conseguinte, a aplicação do conjunto normativo trabalhista, sob pena de, em não o fazendo, precipitar-se em retrocesso⁽⁵⁸⁾.

Doutrinadores como Gonçalves entendem persistirem, dentro da *gig economy*, os elementos típicos dos contratos de emprego comuns, como a subordinação, a pessoalidade, a não eventualidade e a onerosidade⁽⁵⁹⁾.

Concordamos com Gonçalves, ao mesmo tempo em que constatamos residir a grande celeuma jurídica para a constatação de existência, ou não, de vínculo empregatício no particular na presença ou ausência do elemento Subordinação Jurídica. Digo isto porque os demais elementos caracterizadores apresentam-se claros nas relações em estudo.

(57) “The gig economy is still in the early stages of disrupting how we work. Only one generation ago, most workers could expect to be full-time employees in secure full-time jobs, working for just one or two companies over the course of their careers. The generation retiring now built a life anchored around the expectations of a stable and rising income, a steady package of corporate benefits, and a corporate financed retirement at the end of work. That predefined climb up the corporate ladder is much less available to today’s workers. That’s how rapid the transformation has been in just one generation, the corporate gravy train full of plentiful, progressive, benefit-rich, and secure full-time jobs has left the station.” (MULCAHY, Diane. *The gig economy: the complete guide to getting better work, taking more time off, and financing the life you want*. New York: Amacon, 2016.)

(58) GONÇALVES, Márcio Toledo. Uberização: um estudo de caso — as tecnologias disruptivas como padrão de organização do trabalho no século XXI. *Revista LTr*, São Paulo, p. 72 e ss., mar. 2017.

(59) GONÇALVES, Márcio Toledo. Uberização: um estudo de caso — as tecnologias disruptivas como padrão de organização do trabalho no século XXI. *Revista LTr*, São Paulo, p. 72 e ss., mar. 2017

Dito isto, tenho que o elemento por excelência caracterizador do contrato de emprego, a subordinação jurídica, resta transformado hodiernamente.

A noção da subordinação jurídica advém do tempo no qual a imensa maioria da produção capitalista estava inserida dentro das fronteiras das fábricas, sem que eventuais variantes existentes demandassem esforços classificatórios. Não obstante, a organização empresarial em rede potencializada pelas novas tecnologias deu azo a uma crescente segmentação de atributos e responsabilidades do empregador, alterando o paradigma sobre o qual se assentava a subordinação jurídica⁽⁶⁰⁾.

Hoje possui a subordinação jurídica trabalhista três dimensões, a clássica, a objetiva e a estrutural. Delgado⁽⁶¹⁾ menciona ter sofrido aquelas adequações ao longo dos últimos séculos, como qualquer fenômeno social. As dimensões citadas se completam, dando azo à superação das dificuldades de enquadramento dos novos fatos do mundo do labor ao tipo jurídico da relação de emprego.

A subordinação clássica manifesta-se pela intensidade das ordens dadas ao trabalhador pelo tomador de serviços, estando a maneira de realização de sua prestação laborativa vinculada àquelas determinações. É ela a dimensão tradicional, nascida no chão de fábrica.

Por seu turno, a objetiva é a dimensão consubstanciada na integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços, ainda que as amarras presentes no vínculo de emprego não sejam tão fortes. No caso, a subordinação está vinculada a um critério exclusivamente objetivo: o poder jurídico sobre atividade, sendo a integração do obreiro e seu mourejo aos objetivos empresariais decisiva no particular.

Explica Barros⁽⁶²⁾ que, quando “objetiva” a subordinação, gira ela em torno da atividade, sendo exercida pela integração do empregado na organização empresarial. A subordinação consiste na integração do labor do trabalhador na organização da empresa mediante um vínculo contratual, por meio do qual o empregado aceita a determinação, pelo empregador, das modalidades de prestação de trabalho.

A dimensão estrutural exterioriza-se pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços. Mesmo quando o obreiro não recebe ordens diretas do empregador, caso acolha, de forma estrutural, a dinâmica da organização e funcionamento empresarial, será subordinado estrutural. Na dimensão em análise

(60) LAMBELHO, Ana. Trabalho autônomo economicamente dependente: da necessidade de um regime jurídico próprio. In: Para Jorge Leite, Escritos Jurídicos-Laborais, I. Coordenadores: REIS, João; AMADO, Leal; FERNANDES, Liberal; REDINHA, Regina. Coimbra: Coimbra Editora, 2014.

(61) *A reforma trabalhista no Brasil*. São Paulo: LTr, 2017.

(62) *Curso de direito do trabalho*. 11. ed., atual. por ALENCAR, Jessé Claudio Franco de. São Paulo: LTr, 2017.

mostra-se irrelevante se o trabalhador se harmoniza, ou não, com os objetivos do empreendimento, ou mesmo se ele recebe ordens diretas do contratante, sendo que esteja “estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços”⁽⁶³⁾.

Tem-se aqui um modelo de relação de trabalho diferente da clássica, onde a autoridade e a direção do tomador dos serviços eram contrastantes. O formato tradicional do nexa de subordinação, onde inexoravelmente a realização de atos diretivos do empregador deve ser obedecida pelo empregado, não se ajusta às situações de autonomia de fato, onde esta corresponde ao interesse o próprio beneficiário do trabalho⁽⁶⁴⁾.

Neste momento, e oportunamente, destacamos não vislumbramos como extinto qualquer dos elementos tipificadores de um contrato de emprego. Sua presença conjunta é obrigatória nos termos da lei (art. 3º da CLT⁽⁶⁵⁾), sendo, por conseguinte, a ausência de apenas um deles obstativa do reconhecimento do vínculo em tela.

O ora defendido concerne ao reconhecimento da evolução das relações de emprego, assim como da própria legislação trabalhista (com o advento de novos institutos como o contrato intermitente), fatos estes que demandam uma nova análise dos elementos citados, os quais devem ser analisados e interpretados sob os prismas da modernidade, onde o chão de fábrica há muito deixou de ser o local onde o mourejo é realizado de forma quase absoluta, e onde os novos componentes eletrônicos e de comunicação exercem uma influência ímpar e indelével, com aptidão de moldar a face do universo do trabalho de forma peremptória.

2.1. Posicionamento Jurisprudencial

A *Cour de Cassation* da França, equivalente ao Tribunal Superior do Trabalho no Brasil, vislumbrou a existência de elementos típicos de um pacto empregatício na *gig economy* e reconheceu haver vínculo de emprego entre um entregador de comida por meio de aplicativo e a empresa que o controla. Pelo Acórdão n. 1.737, de 28 de novembro de 2018, a *Cour de Cassation* decidiu que o vínculo de subordinação se caracteriza pela realização de trabalhos sob a autoridade de

(63) DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil*. São Paulo: LTr, 2017, p. 328.

(64) FERNANDES, António Monteiro. *Escritos de direito do trabalho*. Coimbra: Almedina, 2018.

(65) Art. 3º “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. In: BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei n. 5.452/1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 28 abr. 2020.

um empregador, que tem o poder de emitir ordens e diretrizes, de supervisionar sua execução e de punir os erros de seu subordinado⁽⁶⁶⁾.

O caso envolvia a empresa Take Eat Easy, a qual faz uso de uma plataforma web e de um aplicativo para reunir parceiros restaurantes e clientes, que solicitam produtos por meio da plataforma, sendo a entrega dos alimentos feita por um entregador. Para se chegar à decisão, o Tribunal levou em consideração o fato do aplicativo ter um sistema de geolocalização, o qual permitia o monitoramento em tempo real pela empresa da posição do entregador e a contabilização do número total de quilômetros percorridos. Por outro lado, a empresa tinha um poder de sanção quanto ao transportador dos alimentos⁽⁶⁷⁾.

Por estes fatos, o Tribunal entendeu presente a subordinação jurídica ensejadora de um contrato de emprego.

Na Itália, também em novembro de 2020, houve reconhecimento de vínculo de emprego entre um entregador e uma plataforma. O caso envolveu um entregador de Palermo de 49 anos, Marco Tuttolomondo, o qual tinha recebido uma “demissão digital”. Após consultar seu sindicato, CGIL-Nidil, Tuttolomondo demandou a multinacional de entregas Glovo. A ação foi distribuída para Paola Marino, juíza da Justiça do Trabalho da capital siciliana, que, após malogradas as tentativas de conciliação, reconheceu que o emprego havido era permanente, com classificação de sexto nível do acordo coletivo do setor terciário, ordenando que a empresa pague a diferença entre a remuneração recebida pelo trabalho autônomo e a que seria devida caso tivesse sido contratado por tempo indeterminado, desde o dia do desligamento até a efetiva reintegração do obreiro⁽⁶⁸⁾.

A empresa Glovo também perdeu ação judicial semelhante na Espanha. A Suprema Corte Espanhola decidiu no dia 23 de setembro de 2020 que os entregadores da Glovo são funcionários e não trabalhadores independentes. Na decisão, os juízes indicaram que a empresa tem o exclusivo controle sobre o aplicativo, ferramenta indispensável para conectar o entregador e os clientes, ou seja, os donos do aplicativo possuem os ativos para a realização do serviço. Os magistrados espanhóis

(66) JUSBRASIL. Disponível em: <<https://fatimaburegio.jusbrasil.com.br/artigos/652938938/tribunal-da-franca-reconhece-vinculo-de-emprego-entre-entregador-de-comida-e-aplicativo>>. Acesso em: 28 dez. 2018.

(67) JUSBRASIL. Disponível em: <<https://fatimaburegio.jusbrasil.com.br/artigos/652938938/tribunal-da-franca-reconhece-vinculo-de-emprego-entre-entregador-de-comida-e-aplicativo>>. Acesso em: 28 dez. 2018.

(68) CORRIERI. Disponível em: <https://www.corriere.it/cronache/20_novembre_23/palermo-rider-vince-causa-contro-glovo-dovra-essere-assunto-tempo-indeterminato-477bfec0-2db3-11e1-b83d-41802abb4d33.shtml>. Acesso em: 24 nov. 2020.