

AS TECNOLOGIAS DISRUPTIVAS: OS IMPACTOS NO DIREITO COLETIVO E INDIVIDUAL DO TRABALHO

THE DISRUPTIVE TECHNOLOGIES: THE IMPACTS ON COLLECTIVE AND INDIVIDUAL LABOR LAW

Carlos Henrique Solimani¹
Adalberto Simão Filho²

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo a abordagem das tecnologias chamadas disruptivas e seus reflexos no direito coletivo e individual do trabalho. O tema está afeto às implicações das novas tecnologias que fazem parte da terceira revolução tecnológica em franca expansão no universo capitalista mundial. Apesar da temática ser contemporânea, as mudanças que provocam alteração nos processos socioeconômicos, em razão de implantação de novas tecnologias, acompanham o homem com sua evolução. O sistema capitalista aliado à globalização se beneficia do aporte tecnológico da microeletrônica e da informática, dos sistemas de comunicação e de internet, considerados como mecanismos impulsionadores das tecnologias disruptivas responsáveis pela destruição do emprego na forma institucionalizada. As tecnologias em evolução provocam alterações na dinâmica do emprego na medida em que ocorre uma migração de postos de trabalho. O direito coletivo e individual do trabalho enquanto regras do Direito Social são de importância vital na regulação do sistema econômico e suas relações com a categoria laboral no sentido de se impor um marco civilizatório humanista em contrapartida ao avanço do darwinismo socioeconômico. Utilizando-se o método dedutivo será realizada revisão da literatura procurar-se-á debater sobre os impactos das novas tecnologias no mundo trabalho.

Palavras-chave: Disruptivas; Emprego; Globalização; Tecnologias; Trabalho.

ABSTRACT

The present work has the objective of approaching the so-called disruptive technologies and their reflexes in collective and individual labor law. The theme is concerned with the implications of the new technologies that are part of the third technological revolution in a rapid expansion in the world capitalist universe. Although the theme is contemporary, the changes that cause changes in socioeconomic processes, due to the implantation of new

¹ Mestrando em Direitos Coletivos e Cidadania pela Universidade de Ribeirão Preto/SP – UNAERP. Especialista em Direitos das Obrigações pela UNESP. MBA Executivo pela FGV (Fundação Getúlio Vargas). Advogado. Email: chsolimani@hotmail.com

² Professor Doutor Titular do Centro Universitário das Faculdades Metropolitanas Unidas, titular da Associação de Ensino de Ribeirão Preto, Graduação em Direito - Faculdades Metropolitanas Unidas (1981). Mestrado em Direito das Relações Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (1991) e doutorado em Direito das Relações Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (2002) e pós Doutor pela Universidade de Coimbra (2.009-2011). Email: adalbertosimao@uol.com.br

technologies, accompany the man with his evolution. The capitalist system combined with globalization benefits from the technological contribution of microelectronics and information technology, of communication and internet systems, considered as mechanisms driving the disruptive technologies responsible for the destruction of employment in the institutionalized form. Evolving technologies are causing changes in the dynamics of employment as migration of jobs occurs. The collective and individual right to work as rules of social law are of vital importance in the regulation of the economic system and its relations with the labor category in the sense of imposing a humanistic civilizational framework in counterpart to the advance of socioeconomic Darwinism. Using the deductive method will be carried out literature review will seek to discuss about the impacts of new technologies in the work world.

Keywords: Disruptive; Employment; Globalization; Technologies; Job.

1. INTRODUÇÃO

O desenvolvimento humano está afeto à evolução de artefatos e ferramentas durante os milhões de anos de sua existência. Da pedra lascada à era dos metais, da revolução industrial do século XVIII à microinformática e robótica da contemporaneidade, as mudanças tecnológicas foram fundamentais na conformação da humanidade naquilo que se apresenta atualmente. Após a segunda grande guerra mundial as mudanças tecnológicas ocorridas, também chamada de “terceira revolução tecnológica”, provocaram mudanças na sociedade transformando a forma como as relações sociais se estabelecem, facilitando a vida das pessoas, impulsionando o desenvolvimento econômico e a qualidade de vida. Porém, as novas tecnologias tem sido preconcebidas como causadoras do desemprego, até mesmo da destruição do emprego.³

A revolução tecnológica evidentemente provoca alterações nas relações de trabalho, modificando o cenário relativo à disponibilização de vagas de trabalho clássico, elimina atividades, mas cria outras que até então inexístiam. O sistema capitalista aliado à globalização se beneficia do aporte tecnológico da microeletrônica e da informática, dos sistemas de comunicação e de internet, considerados como mecanismos impulsionadores das tecnologias disruptivas responsáveis pela destruição do emprego na forma institucionalizada.

O Direito em geral e especificamente o direito do trabalho, tem como objetivo, dentre outros, a proteção da sociedade e do trabalhador, decorrência de um árduo apoderamento da sociedade frente à exploração do trabalho exercida pelo capitalismo, ou seja, seu caráter é eminentemente protetivo. O direito coletivo e individual do trabalho enquanto

³ DELGADO, Mauricio Godinho. Apresentação. In: **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano** / Coordenadores: Ana Carolina Reis Paes Leme, Bruno Alves Rodrigues, José Eduardo de Resende Chaves Júnior. São Paulo: LTR, 2017, p. 9.

regras do Direito Social são de importância vital na regulação do sistema econômico e suas relações com a categoria laboral no sentido de se impor um marco civilizatório humanista em contrapartida ao avanço do darwinismo socioeconômico.

No presente estudo será debatido o impacto das novas tecnologias, chamadas de disruptivas, no mundo contemporâneo do trabalho e a utilização de novas plataformas eletrônicas que trazem alterações no sistema de subordinação jurídica. No primeiro capítulo faremos uma breve abordagem do sistema protetivo do trabalho, após será objeto de análise a subordinação jurídica na atualidade e por fim serão tratadas as tecnologias disruptivas e seus possíveis e prováveis impactos no mundo trabalho.

O texto foi elaborado por meio de revisão da literatura e pelo método hipotético-dedutivo, com pesquisa dos aspectos doutrinários sobre o tema proposto buscando-se a partir das premissas e diretrizes mencionadas, como hipótese em análise, avaliar os impactos das tecnologias disruptivas e o Direito do Trabalho como instrumento civilizatório da ordem socioeconômica.

2. O SISTEMA PROTETIVO DO TRABALHO

De proêmio, necessário sobrelevar que o direito do trabalho tem em sua essência a proteção do trabalhador diante da ânsia exploradora do sistema capitalista, moldado sobre ideais de acumulação de riqueza que se utiliza dos elementos necessários para o alcance deste objetivo. O homem nesta dinâmica socioeconômica se torna um dos elementos essenciais a possibilitar o funcionamento das organizações produtivas por meio da venda de sua força de trabalho, cuja exploração está presente na história humana desde os primórdios.

A construção da legislação trabalhista teve origem em uma fórmula inovadora utilizada para a inserção do trabalhador no sistema produtivo,

[...] por meio da relação de emprego, razão pela qual inexistiam traços do próprio direito do trabalho nos antecedentes históricos, uma vez que durante o período escravagista, o escravo não era considerado como sujeito de direito, havia na verdade a “coisificação” do ser humano, submissão plena do fraco ao forte sem qualquer traço de liberdade inerente ao alicerce que garante a construção do próprio direito do trabalho, permitindo uma transição paulatina aos modelos subsequentes, não obstante o golpe de misericórdia tenha sido a Revolução Francesa de 1789, o qual veio a proclamar a indignidade da escravidão, bem como no Brasil a Lei Áurea em 1888, reconhecida por parte da doutrina como a lei mais importante de direito do trabalho já promulgada em “terras tupiniquins”.⁴

⁴ BRAGHINI, Marcelo. **Reforma trabalhista: flexibilização das normas sociais do trabalho**. São Paulo: LTR, 2017, p. 13.

O direito do trabalho enquanto marco regulatório das relações entre trabalhadores e empregadores é resultado de um processo contínuo de transformação da realidade social em grande parte influenciada diretamente pelas transformações tecnológicas desde o aparecimento da máquina a vapor na Inglaterra, período em que a concentração de trabalhadores nas indústrias era elevado, até o advento da revolução tecnológica atual em que, ao contrário, há um movimento tendente a reduzir cada vez mais os postos de trabalho.

O neoliberalismo como movimento prevalente na economia mundial se beneficia da globalização para se estruturar frente aos Estados organizados conduzindo-os do Estado do bem-estar social - *Welfare State* - para Estado liberal - “*laissez faire*” - apoiado no pensamento clássico de Adam Smith e David Ricardo.⁵ Neste cenário de afastamento do Estado e do crescimento da economia de mercado, face à institucionalização do neoliberalismo em 1989 no Consenso de Washington, hodiernamente, os trabalhadores são declinados à insignificância estatística do capitalismo, com grande influência ultraliberal fundada na escola austríaca de Frederick Hayek e na escola de Chicago de Milton Friedman, defensores do conservadorismo extremado e do “*laissez-faire*”.⁶

Influenciado pelas ideias neoliberais o Brasil recentemente editou a Lei 13.467/2017, a chamada Reforma Trabalhista, pela qual se observa a concretização de regras de flexibilização das normas do direito do trabalho, com destaque para a prevalência do negociado sobre o legislado como primado do mencionado afastamento do Estado da condição de espelho do direito protetivo do trabalhador.

Nesta seara desenvolvimentista a qualquer preço, e que tem justificado a implantação de regras de flexibilização de profundidade ímpar, necessário observar que esta postura legislativa poderá causar o afastamento de um dos principais primados constitucionais que é o da redução das desigualdades sociais. Conforme Sayeg e Balera o individualismo existente nas ideias liberais de Ricardo e Smith seria determinante no surgimento do atrito entre todos tendo como consequência a otimização econômica com destaque para a eficiência, “dando sustentação à função social do antijudicialismo, do individualismo e do hedonismo,”⁷ numa dinâmica capitalista neoliberal que não considera o ser humano em sua essência humanística,

⁵SAYEG, Ricardo Hasson. BALERA, Wagner. **O capitalismo humanista. Filosofia humanista de direito econômico**. Rio de Janeiro: KBR Editora Digital, 2011, p. 13.

⁶Ibidem. p. 18.

⁷Ibidem.

mas sim como elemento desagregado de sua condição natural, descartável, destrutível e substituível pelo mercado que o destrói assim como os demais elementos naturais do planeta.

As tecnologias disruptivas implantadas como forma de intermediação de mão de obra, a partir de plataformas eletrônicas, dentre elas a mais conhecida – UBER –, são responsáveis de modo importante para os novos desafios do Direito do Trabalho como instrumento de justiça social.⁸ Atreladas à terceira revolução industrial as novas tecnologias e a falta de legislação específica serão um desafio aos operadores do direito em fazer a correta subsunção dos fatos ensejadores do direito ao fato concreto. Será abordado a seguir as questões relacionadas à subordinação jurídica e à nova dinâmica laboral da parassubordinação.

3. A SUBORDINAÇÃO JURÍDICA E A PARASSUBORDINAÇÃO

De acordo com o art. 3º da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho - é considerado empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Neste sentido, a subordinação é considerada um dos elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego, apenas um dos cinco elencados pela doutrina e o de maior relevância, sendo os demais: a prestação de serviço realizada por pessoa física, com pessoalidade, de forma não-eventual e onerosa. Para Maurício Godinho Delgado, a subordinação é um dos elementos de maior proeminência na conformação do tipo legal da relação empregatícia, enfatizando ainda que,

De fato, a subordinação é que marcou a diferença específica da relação de emprego perante as tradicionais modalidades de relação de produção que já foram hegemônicas na história dos sistemas socioeconômicos ocidentais (servidão e escravidão). Será também a subordinação o elemento principal de diferenciação entre a relação de emprego e o segundo grupo mais relevante de fórmulas de contratação de prestação de trabalho no mundo contemporâneo (as diversas modalidades de trabalho autônomo).⁹

A diferenciação da natureza jurídica da relação de emprego em que se instala o vínculo empregatício com outras modalidades de trabalho, como é a do autônomo, muitas vezes se mostra nebuloso, encartada em uma relação intrincada de fenômenos jurídicos

⁸ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O direito do trabalho na contemporaneidade: clássicas funções e novos desafios. In: **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano** / Coordenadores: Ana Carolina Reis Paes Leme, Bruno Alves Rodrigues, José Eduardo de Resende Chaves Júnior. São Paulo: LTR, 2017, p. 17.

⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTR, 2003, p. 299.

dissimulados, cuja desconfiguração somente é possível observando-se o caso concreto, voltando-se o centro de sua investigação ao cerne da existência da subordinação jurídica.

Até o advento da reforma trabalhista, preconizada pela edição da Lei 13.467/2017, o trabalho autônomo poderia ser descaracterizado mediante a observação do requisito da subordinação. A nova lei, que incluiu o artigo 442-B ao contexto legislativo consolidado, estabelece que será permitida a contratação de profissionais autônomos, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, condição esta que, cumpridas as formalidades legais, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho.

A atividade do trabalho autônomo, agora com autorização legislativa, consolida a até então chamada “pejotização” das relações laborais, na medida em que as empresas, na ânsia de redução de despesas e encargos previdenciários e fiscais, dispensava o trabalhador empregado e contratava, na mesma função, o trabalhador autônomo imbuído do registro na Receita Federal de seu correspondente CNPJ. A Justiça do Trabalho rechaça tal contratação, face a existência de nulidade da contratação com objetivos fraudulentos em prejuízo do trabalhador. A nova legislação exigirá dos operadores do direito maior engajamento para identificação, no caso concreto do trabalho autônomo, vez que a lei exige o cumprimento das formalidades legais, sem especificar de modo claro quais seriam essas formalidades legais.

De acordo com a legislação laboral, o contrato de trabalho somente pode ser formalizado tendo de um lado como empregado uma pessoa física, havendo impedimento legal para o estabelecimento de vínculo de emprego de uma pessoa jurídica na condição de empregado. “Assim deve ser porque o contrato de trabalho só se celebra depois de o empregador verificar que uma pessoa física – o trabalhador – tem aptidões morais e técnicas para desempenhar as funções que pretende atribuir-lhe”.¹⁰

Para Délio Maranhão ao analisar a subordinação e dependência enaltece que a expressão dependência contida no art. 3º da Consolidação é deveras muito vaga e que a subordinação não se restringe apenas à dependência econômica, mas que deve ser entendida em seu sentido jurídico. A questão da dependência econômica deriva, na verdade, do liberalismo e da conseqüente revolução industrial, constituindo-se como uma das causas do surgimento do direito do trabalho.¹¹

¹⁰ SAAD, Eduardo Gabriel. **Consolidação das Leis do Trabalho: comentada**. 34ª ed. São Paulo: LTR, 2001, p. 30.

¹¹ SÜSSEKIND, Arnaldo. Et al. **Instituições de direito do trabalho**. 19 ed. São Paulo: LTR, 2000. p. 246.

Neste sentido, esclarece ainda que a subordinação do empregado é jurídica e não uma condição de sujeição senhorial do empregado ao empregador,

[...] porque resulta de um contrato: nele encontra seu fundamento e seus limites. O conteúdo desse elemento caracterizador do contrato de trabalho não pode assimilar-se ao sentido predominante na Idade Média: o empregado não é ‘servo’ e o empregador não é ‘senhor’. Há de partir-se do pressuposto da liberdade individual e da dignidade da pessoa do trabalhador. Como escreve *Evaristo de Moraes Filho*, ‘é de todo incompatível com a dignidade humana a teoria de alguns autores alemães – neste particular, verdadeiros precursores da Carta de Trabalho nazista de 1934 – que vêem na relação de trabalho uma relação senhorial, na qual uma das partes tem todo o poder e à outra compete obedecer’. Tem razão, portanto, *Sanseverino*, quando frisa que a subordinação própria do contrato de trabalho não sujeita ao empregador toda a pessoa do empregado, sendo, como é, limitada ao âmbito da execução do trabalho contratado. A subordinação não cria um *status subjectionis*; é apenas, uma *situação jurídica*.

Imperioso sobrelevar, no instituto da subordinação jurídica, conforme enfatizam Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, “são três as principais dimensões de adequação e ajuste do conceito de subordinação jurídica às múltiplas e dinâmicas necessidades do mundo contemporâneo: a dimensão clássica, a dimensão objetiva e a dimensão estrutural”¹².

A *dimensão clássica* refere-se à subordinação como situação jurídica derivada do contrato de trabalho, por meio da qual o empregado é jungido a observar o comando de seu empregador quanto ao modo de prestação de serviços.

Nessa dimensão, de nítido *aspecto subjetivo*, a subordinação se faz presente em razão da intensidade de ordens de trabalho emanadas pelo empregador sobre seu respectivo empregado. Ela se faz com conexões de poder de comando. Depende do encontro direto entre os sujeitos contratantes. Trata-se, conforme se sabe, da modalidade mais comum de subordinação.

A *dimensão objetiva* da subordinação manifesta-se pela integração do empregado aos fins e objetivos do empreendimento de seu empregador, traduzindo-se pela ‘relação de coordenação ou de participação integrativa ou colaborativa, por meio da qual a atividade do trabalhador como que segue, em linhas harmônicas, a atividade da empresa, dela recebendo o influxo próprio ou remoto de seus movimentos...’. Ou seja, na matriz objetiva, a perspectiva de subordinação passa a ser vista ‘...pela atividade do trabalho, e não pela pessoa do trabalhador’.

A dimensão estrutural, por outro lado, percebe a subordinação do empregado por meio de sua inserção ‘na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber(ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento’.

[...]

¹² DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O direito do trabalho na contemporaneidade: clássicas funções e novos desafios. In: **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano** / Coordenadores: Ana Carolina Reis Paes Leme, Bruno Alves Rodrigues, José Eduardo de Resende Chaves Júnior. São Paulo: LTR, 2017, p. 22.

Na essência, na subordinação estrutural o indivíduo integra-se à cultura cotidiana empresarial ao longo de sua prestação de serviços, por se inserir, de um modo ou de outro, na estrutura, na organização e na própria dinâmica empresarial do tomador.¹³

Na evolução do direito do trabalho houve sensível incremento de contribuições doutrinárias e jurisprudenciais, voltadas ao reforço do conceito da relação de emprego e à renovação do instituto laboral apto “para permitir a necessária ampliação dos direitos individuais e sociais fundamentais trabalhistas”¹⁴. No entanto, sob influência da evolução neoliberal do capitalismo globalizado, surgiram tendências desregulamentadoras e flexibilizadoras do direito do trabalho com tendências a restringir os mesmos direitos fundamentais individuais e sociais trabalhistas, destacando-se a ideia da parassubordinação.¹⁵

O conceito jurídico de parassubordinação trata, em linhas gerais, de uma situação jurídica de relativa autonomia do prestador laborativo em face de seu tomador de serviços, conjugada com relativa dependência econômica perante esse mesmo tomador. Trata, em suma, de um trabalhador formalmente autônomo, mas que em regra permaneça hipossuficiente, eis que economicamente dependente de seu tomador de serviços.

Embora não seja absoluta essa autonomia do trabalhador parassubordinado, ela é suficiente para o afastar do tipo jurídico clássico do trabalhador efetivamente subordinado, o tradicional empregado.

[...]

No Brasil, felizmente, o novel intento ainda não se consumou em prática jurídica de qualquer natureza, seja no plano legislativo, seja no plano jurisprudencial.

Para Godinho Delgado e Gabriela Delgado, em análise do caráter protetivo do trabalhador parassubordinado, aduzem que esta modalidade de subordinação, apesar de manterem e sua essência um feixe de poderes inerentes à ideia de autonomia, os trabalhadores tendem a continuar subordinados perante os tomadores de serviços, pois não seria concebível aceitar a hipótese deste trabalhador passar a assumir os riscos de sua atividade econômica, além de manterem-se afastados das garantias de caráter laboral.¹⁶

No entendimento de Marcelo Braghini,

A parassubordinação deve ser compreendida como uma figura jurídica intermediária, equidistante entre o trabalho autônomo e o subordinado, mas que revela uma relação de coordenação e dependência econômica incompatível com a pretensa liberdade contratual, reflexo direto da completa ausência de regulamentação, ou mesmo de uma interpretação jurídica adequada do conceito de subordinação que lhe permitisse a transição do modelo subjetivo para o objetivo, despindo-se da roupagem civil ou mercantil, hoje consagrada.

¹³ *Ibidem.*, p. 23.

¹⁴ *Idem.* p. 24.

¹⁵ *Ibidem.*

¹⁶ *Ibidem.*

Neste sentido, devemos destacar que elemento de ligação entre o trabalhador e modelo empregatício deveria estar na realidade factual da integração do trabalhador na organização empresarial, substituindo-se o conceito da subordinação-controle ou subjetiva, pela subordinação-integração ou objetiva.¹⁷

Com o desenvolvimento das tecnologias disruptivas evidente que a sociedade tende a absorver as inovações em sua vida cotidiana, a exemplo do fenômeno denominado UBER, pelo qual uma empresa de tecnologia e proprietária do aplicativo faz a intermediação entre os prestadores de serviços, os motoristas, e os clientes na condição de usuários e tomadores dos serviços de transporte.

Recentemente, uma reclamação trabalhista foi julgada pelo Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais, processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112, pela qual um motorista que se ativava mediante a utilização do aplicativo UBER ajuizou pedido de reconhecimento de vínculo de emprego contra a empresa UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA, detentora e administradora do aplicativo de mesmo nome. Em primeiro grau de jurisdição a sentença reconheceu a condição de empregado do reclamante, sob a avaliação da perspectiva da subordinação como critério de fundamental importância para o deslinde da causa. Contudo, em segunda instância, no julgamento do recurso ordinário interposto pela reclamada, a sentença foi reformada com a exclusão do reconhecimento do vínculo de emprego.

Destarte, impende sejam colacionados os pontos de relevância da decisão colegiada, que entendeu inexistir a presença dos elementos ensejadores do reconhecimento da relação de emprego entre o motorista e a empresa reclamada administradora do aplicativo. Destaca-se na decisão o fundamento segundo o qual foi afastada, na referida relação jurídica levada à discussão judicial, a tese de existência de subordinação estrutural, pois o UBER se caracteriza como plataforma digital que objetiva interligar motoristas cadastrados aos usuários de transporte:

Posto isso, vê-se que a pretensão inicial foi analisada pelo Juízo primeiro nos fundamentos de id. 2534b89 - pág. 9/33, subitem 2.10, subdividido em tópicos, nos quais avaliados separadamente os requisitos do art. 3º da CLT - pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação.

Em digressão, a r. sentença indicara forma de situar a questão tratada nos autos na conjuntura dos sistemas produtivos contemporâneos, fazendo referência ao fenômeno da "uberização" como novo e emergente padrão de organização do trabalho a partir dos avanços da tecnologia, sucessor dos modelos fordista e toyotista, com potencial de se generalizar em todos os setores da economia, "firmado na tentativa de autonomização dos contratos de trabalho e na utilização de inovações disruptivas nas formas de produção" (id. 2534b89 - pág. 10).

¹⁷ BRAGHINI, Marcelo. **Op. Cit.**, São Paulo: LTR, 2017, p. 99.

Todavia, não é possível se esconder da realidade, ou dela se escapar. Havendo novas possibilidades de negócios e de atividades pelo desenvolvimento da tecnologia, das comunicações, das transferências de dados e informações, haverá uso delas, que servirão como ferramentas, inclusive em oferta de bens e serviços de natureza antes impensáveis ou inviáveis de serem colocados em prática, gerando novo conceito de negócio ou novo objeto de negócio. Neste cenário é que surgem novos objetos de negócios e uso e ampliação de utilização de aplicativos como o Uber e o Airbnb (na área de hospedagem), por exemplo, que estabelecem contato direto entre consumidores e fornecedores. E, também, não se pode olvidar que conseguem fomentar ganhos expressivos em eficiência, custo e comodidade nas transações para seus usuários.

Na análise dos elementos do vínculo de emprego, o colegiado se pronunciou:

No direito pátrio, caracteriza-se a relação de emprego quando presentes os requisitos do art. 3º da CLT, exigindo-se para sua configuração prestação de serviços com pessoalidade, de forma não eventual, onerosa e subordinada.

Nesse passo, e ao exame dos fundamentos da r. sentença recorrida no que respeita ao primeiro requisito do artigo 3º da CLT, a pessoalidade (id. 2534b89 - pág. 12/14, subitem 2.10.1), dissinto da conclusão do julgado.

Diversamente do que se entendeu na origem, não há prova da pessoalidade na prestação de serviços, na medida em que o reclamante poderia, sim, fazer-se substituir por outro motorista, que também fosse cadastrado na plataforma. Não se pode ignorar o que admitiu o próprio reclamante em juízo:

[...]

O cadastramento dos motoristas, tal como posto na defesa, sedava por questões de segurança, a fim de se evitar mau uso da plataforma, pois se os motoristas pudessem compartilhar contas, tornar-se-ia inviável sua identificação, colocando em risco o sistema, sua própria segurança e a dos usuários. E a existência desse cadastramento não interfere no requisito em análise - importa é que o veículo do autor era dirigido por ele e por outros, e ainda, que era possível cadastrar para o veículo um motorista auxiliar. A reclamada não exigia que fosse o autor e apenas ele a conduzir o veículo.

O que entendo ter restado cabalmente demonstrado, data vênua do posicionamento do Julgador a quo, é a ausência de pessoalidade.

Ainda, a pessoalidade, não resta mesmo configurada, uma vez que o interessado no uso do aplicativo poderia ser pessoa jurídica, até mesmo detentor de frota de veículos, como se vê do documento intitulado "Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital".

No que respeita ao requisito da não eventualidade tratada no subitem 2.10.3 da r. sentença de id. 2534b89 - pág. 17/21, dissinto do r. entendimento primeiro no sentido de que é a reclamada quem "(...) escolhe unilateralmente o conduto responsável e o veículo a ser utilizado, sendo, por conseguinte, a fornecedora do serviço de transporte" (pág. 19).

Ora, considerando que o objetivo do aplicativo desenvolvido e utilizado pela reclamada é conectar quem necessita da condução com quem fornece transporte, inexiste escolha por veículo ou seu condutor, acionados quaisquer motoristas disponíveis próximos ao local do chamado. E novamente aqui, não se pode olvidar do depoimento pessoal do autor, que declarou:

[...]

Em relação à subordinação, em defesa, a reclamada aduziu que o reclamante nunca foi seu empregado, mas parceiro comercial, trabalhando de forma autônoma, com absoluta independência e autonomia no uso do aplicativo, podendo recusar passageiros e ligar o desligar o "app" como lhe aprouvesse, decidindo quando, como e a forma de utilização da plataforma (id. d27b239 - pag. 15/16), alegações que têm respaldo nas declarações do próprio autor (vide depoimento pessoal de id. 34c8e7b, transcrito acima), onde, além de informar que o próprio motorista tinha liberdade de definir seu próprio horário de trabalho (utilizando os recursos on line e off line), expressamente declarou que era ele, reclamante, quem definia seus horários.

[...]

Também não restou demonstrada a existência de punição a qualquer título pelo não fornecimento de água e balas aos usuários do aplicativo, sendo certo que tais mimos não são normalmente oferecidos nos dias atuais.

[...]

Dissinto do r. entendimento primeiro, uma vez que o objeto social da reclamada refere-se ao fornecimento de serviços de contatos entre pessoas que necessitam de transporte e pessoas que se dispõem a fazer esse transporte, que o desenvolvimento da tecnologia possibilitou, e não o transporte de passageiros, devendo ser ratificados os termos dos documentos apresentados neste sentido - id. 8cf0bcd,8377563 e 610307d, afastada a tese de existência de subordinação estrutural, porque a reclamada se caracteriza como plataforma digital, que objetiva interligar motoristas cadastrados aos usuários de transporte.

[...]

Tais orientações não caracterizam subordinação jurídica do reclamante à reclamada, não implicam na ingerência da empresa na forma da execução do contrato, devendo ser aferida a adequação dos serviços e infraestrutura prestados pelo motorista às necessidades do sistema de atendimento projetado pela empresa ré. Isso não extrapola os limites do ajuste entre os contratantes, constituindo normas pontuais da reclamada a serem observadas para execução do contrato, de modo a atender o próprio objetivo deste. [...]

Existe subordinação do empregado ao empregador quando evidencia do o poder de direção e comando deste último em relação ao primeiro, interferência efetiva no modo de desempenho de atividade e de tempo a ela dedicado, o que se comprovou não ter havido entre as partes. A subordinação não se revela apenas por orientações dadas diretamente ao motorista ou pela internet.

Para que fosse declarada fraude no contrato de utilização da plataforma havido entre as partes, de modo a camuflar efetiva contratação dos motoristas pela ré, necessária a existência de subordinação jurídica do reclamante à Uber, o que não ficou provado nos autos, d. v..

O conceito de subordinação estrutural adotado na r. sentença recorrida, na verdade possibilitaria o reconhecimento de vínculo de emprego em quase qualquer situação de contratação submetida à Justiça do Trabalho, de forma irrestrita, sem sequer necessidade da produção de provas e afastando-se a necessária aferição dos requisitos da relação de emprego em frente a determinada pessoa apontada como empregador. Dificilmente, em uma economia capitalista e em que as atividades

econômicas se interligam, uma não se insere ou se interliga com outra - ainda que presente uma rede de interesses e atividades, é necessário ir muito mais além para se poder concluir por existência de relação de emprego.

Em relação à onerosidade, deve-se ter em mente que todo contrato bilateral, sinalagmático, por mais das vezes (criando direitos e deveres equivalentes para ambas as partes), e oneroso - pois, se impõe condição para seu cumprimento, como no caso em análise, torna-se oneroso em seus efeitos, mesmo se não tivessem sido criadas obrigações para ambas as partes.

[...]

Pelo exposto, na espécie, exatamente pela ausência dos requisitos exigidos no artigo 3º da CLT, conclui-se pela inexistência do vínculo de emprego entre o reclamante e a reclamada.

E, em não se demonstrando o alegado caráter fraudulento da contratação entre a reclamada e o autor, afasta-se, também sob esse aspecto, o vínculo empregatício reconhecido na origem.¹⁸

Conforme observa Braghini o mercado de trabalho contemporâneo está se transformando, havendo claros sinais de uma possível 4ª Revolução Industrial representativa de uma economia disruptiva que tem potencializado a reestruturação das atividades econômicas, modificando as estruturas clássicas de emprego. Preconiza ainda que

[...] novos modelos de negócio surgem em uma velocidade impressionante, a exemplo do UBER, NETFLIX, WHATSAPP, SPOTIFY, entre outros, sepultando empresas sólidas e respeitadas em sua área de atuação, que estaria por exigir a remodelação do sistema justalinhista até então centrado na definição jurídica da relação de emprego, decorrência lógica, por exigências econômicas e sociais, de uma sociedade industrial, e no transcorrer da evolução da sociedade da informação a insistência neste arquétipo padrão tem provocado a crescente ampliação do mercado informal de trabalho.¹⁹

As estruturas disruptivas são reflexos da evolução socioeconômica da sociedade, das tecnologias desenvolvidas na contemporaneidade de modo exponencial, dado ao incremento que a microeletrônica e informática podem implementar. As novidades tecnológicas surgem em razão da necessidade humana em satisfazer suas necessidades diárias, bem como de um sistema capitalista globalizado que gera e explora oportunidades de negócios a todo instante. Neste desiderato, evidente que haverá reflexo nas relações do trabalho e na universalidade dos postos de trabalho. A seguir trataremos no último capítulo das tecnologias disruptivas e sua importância na atualidade.

¹⁸BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 9ª Turma. Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112 (RO). Relatora Desembargadora Maria Stela Álvares da Silva Campos, julgado em 23/05/2017. Disponível em: <<https://pje.trt3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>>. Acesso em 23.08.2017.

¹⁹ BRAGHINI, Marcelo. *Op. Cit.*, p. 78.

4. AS TECNOLOGIAS DISRUPTIVAS

O capitalismo na forma como conhecemos está se transformando e modificando as relações entre o capital e trabalho. No século XIX a dependência e inter-relação entre o capital e o trabalho era muito mais intensa comparativamente ao que se observa na atualidade. As tecnologias vêm alterando a forma de trabalho nos últimos tempos, que vão desde a redução da privacidade dos trabalhadores em razão da vigilância e monitoramento eletrônico, teletrabalho, até outras formas de afetação que tendem ao desaparecimento do emprego. “O modelo das relações de trabalho do século XIX era diferente do modelo do século XX e parece que, no futuro, essas diferenças serão muito maiores, se as previsões se cumprirem.”²⁰

As novas tecnologias são inovações fruto de diversas forças impulsionadoras de seu desenvolvimento. O nascimento de novos produtos e serviços de tecnologia como a internet, os modernos meios de comunicação, o computador pessoal, *tablets*, telefones celulares, *smartphones*, robôs industriais, equipamentos de automação industrial, etc, são resultado do processo de satisfação de necessidades humanas, sociais e econômicas, assim como da redução de custos de produção. A especialização em um setor ou produtos e a descentralização com a criação de redes de produção dispersas são a consequência do processo que levam as empresas para

“[...] uma balcanização do mercado, onde as empresas não contratam trabalhadores – exceto os mais imprescindíveis –, sendo que seu modelo de negócio consiste em colocar em contato o demandante do serviço com o provedor deste. A novidade provém do fato de que o provedor do serviço não será uma empresa, como vinha acontecendo até o momento, mas será diretamente a pessoa individual que prestará o serviço – um autônomo independente. A descentralização, então, é levada ao extremo: a atomização do mercado.

Assim, mesmo sem que as máquinas substituam em absoluto a prestação pessoal dos serviços, a figura do trabalhador empregado – dependente – criada no alvorecer da revolução industrial parece estar chegando ao fim.

[...]

Em definitivo, estas plataformas virtuais criam uma infraestrutura invisível que conecta oferta e demanda, facilitando a interação dos prestadores de serviços e os usuários.²¹

²⁰ SIGNES, Adrián Todolí. O Mercado de trabalho no Século XXI: on-demanded economy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtivas que atomizam o mercado de trabalho. In: **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano** / Coordenadores: Ana Carolina Reis Paes Leme, Bruno Alves Rodrigues, José Eduardo de Resende Chaves Júnior. São Paulo: LTR, 2017, p. 28.

²¹ Ibidem, p. 29.

A inexorável realidade do fenômeno da chamada “Uberização” dissemina na sociedade um novo modelo de organização do trabalho numa evidente sucessão dos modelos econômicos clássicos da produção *fordista/taylorista* e *toyotista/ohnista*.

No primeiro caso, historicamente, as empresas se organizavam em uma grande planta industrial, com elevado contingente de trabalhadores com pouca especialização, que exerciam suas funções em derredor de uma esteira rolante de produção com resultados volumosos de mercadorias.²²

“Nessa mesma concepção gerencial e administrativa, era também lógica a integração vertical entre as empresas (a matriz a as filiadadas), de modo a assegurar a uniformidade dos componentes e a rapidez e segurança de seu municiamento.”²³

No segundo caso, em razão da evolução dos sistemas de administração e de gestão empresarial, após a Segunda Guerra Mundial, e pela experiência vivenciada por algumas empresas japonesas, particularmente a Toyota, por meio de seu vice-presidente Taiichi Ohno, desenvolveu-se as expressões *toyotismo* e *ohnismo*, significando uma nova filosofia produtiva que visava a elevação da produtividade do trabalho e a adaptação das empresas a contextos de alta competitividade em mercados com demanda reprimida. Maurício Godinho Delgado esclarece as vantagens do sistema de produção como hipótese atualizada em substituição aos modelos taylorista/fordista.²⁴

“Nesse quadro, perde força o modelo de verticalização da empresa, que deu origem a superplantas empresariais no período precedente. Ao invés disso, o *toyotismo* propõe a subcontratação de empresas, a fim de delegar a estas tarefas instrumentais ao produto final da empresa-polo. Passa-se a defender, então, a ideia de empresa enxuta, disposta a concentrar em si apenas as atividades essenciais a seu objetivo principal, repassando para empresas menores, suas subcontratadas, o cumprimento das demais atividades necessárias à obtenção do produto final almejado.”²⁵

O modelo contemporâneo da economia disruptiva descreve um novo modo de produção denominado “*on-demand economy*”, ou economia sob demanda, no qual evidenciam que “as novas tecnologias na internet permitem que as plataformas virtuais disponham de grandes grupos de prestadores de serviços, os quais ficam à espera de uma solicitação de serviço de um consumidor.”²⁶

Neste cenário, impende observar que as novas tecnologias, sejam as que resultam na economia sob demanda – *Uberização* –, sejam as que modificam o modo de produção em

²² DELGADO, Maurício Godinho. Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução. 3. Ed. São Paulo: LTR, 2017, p. 47.

²³ Ibidem.

²⁴ Ibidem, p. 48.

²⁵ Ibidem.

larga escala, afetam o mercado de trabalho como realidade irrefutável, não sendo possível seu refreamento. Cabe ao direito do trabalho e às políticas públicas estatais se desvencilharem dos ataques do neoliberalismo e construir um marco protetivo tendente a manter o controle civilizatório do capitalismo, como defende Godinho Delgado, não obstante a recente reforma trabalhista, ainda em período de *vacatio legis*, que imprimiu força à mais uma onda de flexibilização do direito laboral:

“Na verdade, o que tem sido abandonado reiteradamente nas últimas décadas é a reciprocidade trabalhista elogiada pelo fordismo (reciprocidade material e cultural quanto ao trabalho), em direção a modalidades de administração de mão de obra cada vez menos retributivas do trabalho. Não se trata tanto de uma acumulação flexível, como prefere brandir a literatura as últimas décadas – termo algo eufemístico para descrever o presente contexto capitalista –, mas, de modo prioritário, de uma acumulação sem reciprocidade, de um capitalismo sem controles civilizatórios.”²⁷

Assim, necessário ao Estado, por meio de seus instrumentos institucionais, imprimir a aplicação do princípio protetivo ao trabalhador, de forma a regular os serviços prestados pelas plataformas virtuais. O direito coletivo e individual do trabalho, enquanto regras do Direito Social, são determinantes na regulação do sistema econômico e suas relações com as categorias profissionais e empresariais, no sentido de se impor um marco civilizatório humanista em contrapartida ao avanço do darwinismo socioeconômico. Isto porque cada vez mais o ser humano apresenta-se como mero instrumento de exploração sujeito a um mercado de trabalho avassalador, predatório e competitivo, em verdadeira lei de selva, na qual sobrevive o mais adaptado às agruras de uma realidade injusta, individualista, hedonista e antijuridicista.

As justificativas para esta intervenção protetiva estão relacionadas à “desigualdade do poder de negociação e a falta de uma verdadeira autonomia da vontade no momento de acertar as condições de trabalho”²⁸. Além disso, necessário brandir que para além da aplicação da proteção genérica do trabalhador, incumbe mencionar que é necessária a adoção de outras medidas protetivas como a de um salário mínimo para o prestador de serviços, no sentido de evitar a mercantilização abusiva do valor da contraprestação dos serviços, face ao inevitável leilão provocado pela concorrência entre prestadores; a definição de uma jornada mínima e máxima, garantindo-se por primeiro uma remuneração mínima que garanta a sobrevivência e por segundo uma jornada que seja compatível com a dignidade humana, respeitando-se as

²⁶ SIGNÉS, Adrián Todolí. *Op. Cit.*, p. 30.

²⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. *Op. Cit.*, p. 52

²⁸ SIGNÉS, Adrián Todolí. *Op. Cit.*, p. 36..

regras de higiene e medicina do trabalho como meio de proteção da vida e saúde do prestador de serviços.

Os fenômenos descritos refletem uma política do *laissez faire* em detrimento do *Welfare State*, com consequências prejudiciais ao ente social, junto ao qual foram direcionadas pela Constituição Federal as medidas protetivas advindas do Estado Social e Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos. Contra uma realidade capitalista cada vez mais voltada ao individualismo egocentrista deve haver um crescente movimento humanista para transformação da economia de mercado, na forma como a conhecemos na contemporaneidade, “deslocando deontologicamente o capitalismo neoliberal: do seu ser – que corresponde ao estado de natureza, selvagem e desumano – para o dever-se da concretização multidimensional dos direitos humanos mediante a universal dignificação da pessoa humana.”²⁹

Na visão kantiana considerando-se os fins, tudo tem um preço ou uma dignidade e quando algo pode ser substituído por outra coisa, esta passa a ter um preço, porém quando uma coisa está acima de todo o preço, e portanto não permite equivalente, então tem ela dignidade.³⁰ Esta é a condição particular da pessoa humana e do trabalhador submetido às condições da desumanização, ao de sofrer as consequências da coisificação. Para Kant, as coisas têm preço, mas as pessoas têm dignidade. Apenas com a dignificação do ser humano será possível romper o ciclo capitalista da acumulação de riquezas em detrimento da pessoa humana e da natureza.

5. CONCLUSÃO

O sistema capitalista é o grande criador e fomentador das alterações havidas nas relações de trabalho, em um ciclo desenvolvimentista que iniciou com a grande utilização da mão de obra quando da Revolução Industrial do século XIX, mas que no decorrer do século XX e XXI proporcionou a adoção de iniciativas tendentes a excluir do cenário econômico a figura do empregado.

²⁹ SAYEG, Ricaddo Hasson. BALERA, Wagner. **Op. Cit.**, p. 20.

³⁰ KANT, Immanuel. Trad. Paulo Quintela. **Fundamentação da Metafísica dos Costumes**. Lisboa: Edições 70,

A revolução tecnológica evidentemente provoca alterações nas relações de trabalho, modificando o cenário relativo à disponibilização de vagas de emprego, elimina atividades, mas cria outras que até então inexistiam. O sistema capitalista aliado à globalização se beneficia do aporte tecnológico da microeletrônica e da informática, dos sistemas de comunicação e de internet, considerados como mecanismos impulsionadores das tecnologias disruptivas responsáveis pela destruição do emprego na forma institucionalizada.

O Direito em geral e especificamente o direito do trabalho, tem como objetivo, dentre outros, a proteção da sociedade e do trabalhador, decorrência de um árduo apoderamento da sociedade frente à exploração do trabalho exercida pelo capitalismo, ou seja, seu caráter é eminentemente protetivo.

O direito coletivo e individual do trabalho enquanto regras do Direito Social são de importância vital na regulação do sistema econômico e suas relações com a categoria laboral no sentido de se impor um marco civilizatório humanista em contrapartida ao avanço do darwinismo socioeconômico.

Para o futuro as novidades tecnológicas serão marcadamente modificativas e auxiliarão as empresas a tornar a figura do trabalhador empregado um item desnecessário. O trabalho subordinado, na forma como conhecemos na contemporaneidade, será substituído pelo trabalhador autônomo, que atuará como pessoa jurídica, num processo de pejetização iniciado há algum tempo.

Os fenômenos da coisificação e da precarização do trabalho tendem a seguir de forma marcadamente atrelada ao desenvolvimento das novas tecnologias. Sob influência da evolução neoliberal do capitalismo globalizado, surgiram tendências desregulamentadoras e flexibilizadoras do direito do trabalho com tendências a restringir os mesmos direitos fundamentais individuais e sociais trabalhistas, destacando-se a ideia da parassubordinação

O mercado de trabalho contemporâneo está se transformando, havendo claros sinais de um possível 4ª Revolução Industrial representativa de uma economia disruptivas que tem potencializado a reestruturação das atividades econômicas, modificando as estruturas clássicas de emprego.

A inexorável realidade do fenômeno da chamada “Uberização” dissemina na sociedade um novo modelo de organização do trabalho numa evidente sucessão dos modelos econômicos clássicos da produção fordista/taylorista e *toyotista/ohnista*.

O modelo contemporâneo da economia disruptiva descreve um novo modo de produção denominado “*on-demand economy*”, ou economia sob demanda, no qual evidenciam que “as novas tecnologias na internet permitem que as plataformas virtuais disponham de grandes grupos de prestadores de serviços, os quais ficam a espera de uma solicitação de serviço de um consumidor. As novas tecnologias não podem significar um novo modelo de produtividade baseado em um paradigma da exploração e degradação da dignidade da pessoa humana.

REFERÊNCIAS

- ARAUJO, Luiz Alberto David. ANUNES JUNIOR, Vidal Serrano. **Curso de Direito Constitucional**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.
- BASTOS, Celso Ribeiro. **Curso de direito constitucional**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 1999.
- BRASIL. **Constituição Federal**. Brasília: Planato, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 16 jun.2017.
- BRAGHINI, Marcelo. **Reforma trabalhista: flexibilização das normas sociais do trabalho**. São Paulo: LTR, 2017
- BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, 9ª Turma. Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112 (RO). Relatora Desembargadora Maria Stela Álvares da Silva Campos, julgado em 23/05/2017.
- CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**.7. ed. Coimbra: Almedina, 2003.
- COUTINHO, Diogo R. **Direito, desigualdade e desenvolvimento**. São Paulo: Saraiva, 2013.
- DELGADO, Mauricio Godinho. Apresentação. In: **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano** / Coordenadores: Ana Carolina Reis Paes Leme, Bruno Alves Rodrigues, José Eduardo de Resende Chaves Júnior. São Paulo: LTR, 2017
- DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O direito do trabalho na contemporaneidade: clássicas funções e novos desafios. In: **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano** / Coordenadores: Ana Carolina Reis Paes Leme, Bruno Alves Rodrigues, José Eduardo de Resende Chaves Júnior. São Paulo: LTR, 2017
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTR, 2003
- DINIZ, Maria Helena. **Código Civil Anotado**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2000.
- DUARTE, Juliana. **Teoria jus-humanista multidimensional do trabalho sob a perspectiva do capitalismo humanista**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2015.
- ENGISCH, KARL. Trad. J. Baptista Machado. **Introdução ao Pensamento Jurídico**. 6. ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1983.
- FACCHINI NETO, Eugênio. Comentários ao art. 170. In: CANOTILHO, J. J. Gomes;

- SARLET, Ingo Wolfgang; STRECK, Lenio Luiz; MENDES, Gilmar Ferreira (coord.). **Comentários à Constituição do Brasil**. São Paulo: Saraiva, 2013.
- FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: Saraiva, 1992.
- GRAU, Eros. **A ordem econômica na Constituição de 1988**. 14. ed. São Paulo: Malheiros, 2010.
- KANT, Immanuel. Trad. Paulo Quintela. **Fundamentação da Metafísica dos Costumes**. Lisboa: Edições 70, 2007.
- LOPES, Ana Frazão de Azevedo. **Empresa e propriedade – função social e abuso de poder econômico**. São Paulo: Quartier Latin, 2006.
- LUCCA, Newton de. **A função social da empresa**. In: COELHO, Fábio Ulhoa (coord.). **Tratado de Direito Comercial**. v. 1. São Paulo: Saraiva, 2015.
- MONTORO, André Franco. **Introdução à ciência do direito**. 20. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1991.
- MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. São Paulo: Atlas, 2010.
- PADILHA, Norma Sueli; VECHIA, Rosângela. **Direito de propriedade e função social da propriedade: os desafios propostos pelo estatuto da cidade**. Disponível em <http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/campos/rosangela_vecchia.pdf>. Acesso em: 14 out. 2016.
- OIT – Organização Internacional do Trabalho. **Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias 2017**. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_540901.pdf>. Acesso em: 21 abr. 2017.
- PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de Direito Civil**. Rio de Janeiro: Forense. 1990.
- REALE, Miguel. **Filosofia do direito**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 1994.
- ROUSSEAU, Jean-Jacques. **Do contrato social ou princípios do direito político**. Trad. Lourdes Santos Machado. São Paulo: Nova Cultural, 1999.
- ROCHA, Manoel Ison Cordeiro. A crise do Estado Social na Europa Ocidental e na América Latina contemporânea e a precarização dos direitos fundamentais sociais: um estudo a partir das referências brasileiras e portuguesas. **Revista da Fundação Educacional de Ituverava**. Nucleus, Ituverava, v. 13, n.1, p. 319-325, 2016. Disponível em <<http://www.nucleus.feituverava.com.br/index.php/nucleus/article/view/1468/2019>>. Acesso em: 17 out. 2016.
- SANTOS, Milton. **Por uma outra globalização**. Rio de Janeiro: BestBolso, 2011.
- SAYEG, Ricardo Hasson. BALERA, Wagner. **O capitalismo humanista. Filosofia humanista de direito econômico**. Rio de Janeiro: KBR Editora Digital, 2011.
- SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 4. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.
- SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. São Paulo: Malheiros, 1996.
- SAAD, Eduardo Gabriel. **Consolidação das Lei do Trabalho: comentada**. 34ª ed. São Paulo: LTR, 2001, p. 30.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Et al. **Instituições de direito do trabalho**. 19 ed. São Paulo: LTR, 2000. p. 246.

SIGNES, Adrián Todolí. O Mercado de trabalho no Século XXI: on-demandeconomy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtivas que atomizam o mercado de trabalho. In: **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano** / Coordenadores: Ana Carolina Reis Paes Leme, Bruno Alves Rodrigues, José Eduardo de Resende Chaves Júnior. São Paulo: LTR, 2017

SAYEG, Ricaddo Hasson. BALERA, Wagner. O capitalismo humanista. Filosofia humanista de direito econômico. Rio de Janeiro: KBR Editora Digital, 2011.

SILVA NETO, Manuel Jorge. **Curso de Direito Constitucional**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006.

TAVARES, André Ramos. **Curso de direito constitucional**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

TEMER, Michel. **Elementos de Direito Constitucional**. São Paulo: Malheiros, 1992.

SIMÃO FILHO, Adalberto; PEREIRA, Sergio Luiz. **A empresa ética em ambiente ecoeconômico: a contribuição da empresa e da tecnologia da automação para um desenvolvimento sustentável inclusivo**. São Paulo: Quartier Latin, 2014.

TARTUCE, Flávio. **Direito Civil - Direito das Obrigações e Responsabilidade Civil**. V.2. 9. ed. Rio de Janeiro: Método, 2014.

Submetido em 24.08.2017

Aprovado em 04.09.2017