

---

# O DIREITO DO TRABALHO FRENTE AS NOVAS TECNOLOGIAS

Brian O'neal Rocha<sup>1</sup> | Anne Karoline Nobre Pinto<sup>2</sup> | João Noilton da Costa<sup>3</sup>

---

## RESUMO

Este artigo tem como objetivo principal abordar a transformação e desenvolvimento das relações trabalhistas, onde passa por constantes atualizações. Também será abordado, como objeto de estudo, alguns casos atuais que desafiam os requisitos estabelecidos pela legislação vigente, como o Uber, comentários ofensivos em redes sociais, a análise de jurisprudência e do impacto das tecnologias no futuro do Direito do Trabalho.

## PALAVRAS-CHAVE

Direito do Trabalho. Direito Digital; Evolução. Redes Sociais. Vínculo Trabalhista. Uber.

## ABSTRACT

The present study main objective is to address the transformation and development of labor relations, where it undergoes constant updates. Some current cases that challenge the requirements established by current legislation, such as Uber, offensive comments on social networks, analysis of jurisprudence and the impact of technologies on the future of Labor Law, will also be addressed as an object of study.

## KEYWORDS

Labor Law. Digital Law. Evolution. Social networks. Labor Relationship. Uber.

## INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho se trata de assunto contemporâneo quando comparado ao seu objeto de estudo, aquilo que motivou a sua criação e a elaboração das leis que debatem acerca dos direitos e obrigações do empregador e do empregado: as relações trabalhistas. Estas, tratam-se de relações antigas, pois já existiam antes de qualquer norma que aborde obrigações e concessões ao labor, tem como uma das referências iniciais o trabalho escravo, porém, suas mudanças e novas formas estão, intrinsecamente, ligadas às evoluções nas relações humanas no decorrer das transições em que a sociedade passou ao longo do tempo.

O Direito Trabalhista Brasileiro, assim como no contexto cultural, social e político do nosso país, uma vez que tivemos contato com uma pluralidade de nações no Período Colonial, também sofreu influências de fatos históricos externos no decorrer de sua trajetória que foram fundamentais para o seu desenvolvimento.

Fatos como as Revoluções Industriais (em que a primeira ocorreu a partir do ano de 1760 e desenrolando em anos sucessivos, tendo o Reino Unido como pioneiro), a Revolução Francesa (advinda no período dos anos de 1789-1799) e a I e a II Guerra Mundial (nos anos de 1914-1918/

1939-1945) tiveram importância ímpar para auxiliar na origem e as sucessivas mudanças e alteração da legislação trabalhista nacional.

Hoje temos discussões como o trabalho a distância, comentários em redes sociais que geram demissão por justa causa, o uso do grupo de trabalho pelo *whatsapp* e suas implicações nas horas extras, aplicativos de transportes. Na verdade, temos a tecnologia como aliada pois ela aproxima as pessoas e facilita algumas tarefas, porém, é necessário haver um equilíbrio do seu uso.

Este presente artigo tem como foco a abordagem dos principais aspectos trabalhistas em seu novo contexto social, a forma como era encarado o ato de trabalhar pela sociedade e quem eram esses indivíduos que praticavam essa relação laboral, tanto no polo ativo como no polo passivo, e as mudanças que essas passaram para que chegasse em seu formato atual. Além de abordar um pouco dos requisitos da relação de emprego frente as novas formas de trabalho existentes.

## **UM COMENTÁRIO NA REDE SOCIAL PODE SER MOTIVO PARA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA?**

Inicialmente, imagine que um funcionário compactue com publicações gravemente ofensivas à honra, integridade e moral da empresa e seus superiores hierárquicos. Seria isso motivo para justa causa?

Esse curioso caso foi levado a juízo como podemos observar no processo Nº 0000656-55.2013.5.15.0002, da 1ª Vara do trabalho de Jundiaí.

A participação do recorrente no diálogo foi confirmada em seu depoimento pessoal: “...*que reconhece os diálogos retratados nos documentos juntados pela reclamada, como sendo os que o depoente manteve com o interlocutor constante dos referidos documentos*”. Efetivamente as ofensas foram escritas pelo ex-funcionário, no entanto, todas foram “curtidas” pelo recorrente, com respostas cheias de onomatopeias que indicam gritos e risos. (BRASIL, 2014).

Temos o artigo 482 da CLT onde é trazidos as hipóteses de justa causa, dentre elas o ato lesivo da honra ou da boa fama contra empregador e superiores hierárquicos.

**Art. 482** - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: [...]

k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; (BRASIL, 1943).

Para a caracterização devem estar presentes os seguintes requisitos: capitulação legal (art. 482 da CLT); reação imediata; gravidade; inexistência de perdão tácito; relação de causa e efeito (o fato deve ser efetivamente determinante para a rescisão) e que não haja outra punição para o ato. (BRASIL, 2014)

A atitude do ex-funcionário aparentemente caracteriza ato lesivo a honra e boa fama contra o empregador, nos termos da letra “k” do art. 482 da CLT, posto que geralmente se sabe o alcance das redes sociais, isso sem contar que outros funcionários da empresa provavelmente possuem contato direto com os colegas nas redes sociais, aumentando potencialmente o alcance.

Sabendo que é possível que o empregado seja demitido caso se encaixa nas alíneas do artigo 482 da CLT, precisamos saber quem é o empregado e quais os requisitos da relação de emprego.

## REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Como se sabe, os quatro elementos fático-jurídicos exigidos no *caput* do Art. 3º da CLT para a configuração da relação de emprego são: **pessoalidade, não-eventualidade, subordinação e onerosidade.**

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (BRASIL, 1943).

Devemos então elencar os requisitos caracterizadores da relação de emprego.

### *Pessoalidade*

O serviço deve ser prestado pessoalmente pelo empregado, que não poderá ser substituído por outro. O contrato de emprego é *intuitu personae* em relação ao empregado. o obreiro deve executar os serviços pessoalmente, inclusive deve ser pessoa física.

### *Habitualidade*

Também relacionado a não eventualidade, a conceituação de trabalho se dá aquele prestado em caráter contínuo, duradouro, permanente, em que o empregado, em regra, se integra aos fins

sociais desenvolvidos pela empresa, ou seja, habitual. Imagine aqui, que o trabalhador que presta serviços esporádicos como pintor, electricista, não possuem habitualidade, tendo em vista que trabalham por demanda.

### ***Onerosidade***

O empregado aceita as condições do trabalho mediante pagamento. Ao empregado surge a obrigação de prestar os serviços, ao empregador, o pagamento por eles. A relação entre eles então impõe a onerosidade, o recebimento pelos serviços realizados. Imagine que um serviço realizado de forma gratuita, sem título de remuneração não encaixaria o indivíduo como empregado, não haveria o requisito da onerosidade.

### ***Subordinação***

O empregado se subordina ao empregador, o indivíduo deve acatar as ordens e determinações emanadas deste. Em função desta subordinação jurídica, nasce a possibilidade de aplicar penalidades ao empregado como advertência, suspensão disciplinar e dispensa por justa causa.

## **DO SUPOSTO VÍNCULO DE EMPREGO DOS MOTORISTAS DE APLICATIVOS**

Tendo ciência dos requisitos de emprego, sabendo que para ser empregado é necessário que todos os requisitos estejam presentes, chega à justiça a polêmica acerca dos motoristas de aplicativos terem ou não direito a vínculo empregatício.

A controvérsia mais famosa se relaciona com a empresa UBER, onde tivemos diversas decisões conflitantes até recente decisão pelo Tribunal Superior do Trabalho – TST que estabeleceu um entendimento diante das diversas decisões conflitantes.

A título de exemplo, tivemos no Ceará em Outubro de 2019, o reconhecimento do vínculo empregatício entre o motorista e empresa *Uber* do Brasil Tecnologia Ltda. Pelo magistrado Raimundo Neto no processo Nº 0001539-61.2017.5.07.0009.

Pelo exposto, e por tudo o mais que dos autos consta, julgo PROCEDENTES EM PARTE os pedidos desta ação formulados por ALEXANDRE ANDRADE DE SOUSA (Reclamante) contra UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA(Reclamada), para:

1) Declarar por sentença a nulidade do contrato de adesão de "parceria mercantil" proposto pela UBER ao reclamante, fls. 183/199;

- 2) Reconhecer e declarar por sentença que a empresa reclamada presta serviços de transporte de passageiros, cujos clientes são os usuários e beneficiários dos serviços, captados por meio de aplicativo;
- 3) Reconhecer que o reclamante foi seu empregado no período de 09/12/2016 a 20/09/2017, na função de motorista, salário de R\$ 2.000,00, estando presentes na relação de trabalho havida entre as partes todos os elementos fático jurídicos da relação de emprego, a saber: pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade, subordinação e alienidade (alheabilidade), com dispensa sem justa causa e sem aviso prévio;
- 4) Condenar, por consequência, a reclamada a pagar ao reclamante, no prazo de 10 dias do trânsito em julgado desta sentença, as seguintes parcelas deferidas na fundamentação supra, que passa a ser parte integrante deste *decisum*, com juros legais e correção monetária, a saber:
  - a) Aviso prévio indenizado de 30 dias;
  - b) Férias proporcionais mais 1/3 (10/12, levando em conta a projeção do aviso prévio);
  - c) 13º salário proporcional (10/12, levando em conta a projeção do aviso prévio);
  - d) FGTS de todo o período, com a projeção do aviso prévio, mais multa de 40%;
  - e) Multa do art. 477 da CLT, pela falta de quitação das verbas rescisórias.
  - f) Honorários advocatícios de 15% sobre o valor da condenação. (BRASIL, 2019).

Além dos 4 (quatro) requisitos explanados o magistrado ainda considerou um quinto requisito, intitulado de alienabilidade, quando se transfere o resultado do trabalho para outro.

O empregador se apropria dos frutos do trabalho alheio ao vender no mercado um serviço que somente com intervenção direta do motorista/autor pode ser efetivamente prestado, embolsando pelo serviço diretamente realizado pelo trabalhador. A empresa não vende no mercado o aplicativo, vende serviço de transporte realizado por trabalhador/motorista utilizando como ferramenta tecnológica o seu aplicativo. (BRASIL, 2019).

Segundo a UBER. “A Uber não é uma empresa de transporte. A Uber é uma empresa de tecnologia. Nós desenvolvemos um aplicativo que conecta motoristas parceiros a usuários que desejam se movimentar pelas cidades” (Uber, 2019).

É notório que as relações de trabalho têm sofrido intensas modificações com a revolução tecnológica, de modo que incumbe a Justiça do Trabalho permanecer atenta à preservação dos princípios que norteiam a relação de emprego, desde que presentes todos os seus elementos.

Como dito, o TST teve que se manifestar diante de diversas decisões conflitantes dando provimento a um agravo de instrumento e convertendo-o em recurso de revista de N°TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038 onde se posicionou em 05 de Fevereiro de 2020.

A ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. Tal auto-determinação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo. (BRASIL, 2020).

Diferente da decisão proferida no Ceará, o TST entendeu que os elementos constantes dos autos revelavam a inexistência do vínculo empregatício, tendo em vista a autonomia no desempenho das atividades do autor, vez que poderia permanecer *offline* por quanto tempo desejasse, e, ainda, ligar e desligar o aplicativo quando bem entendesse, além de não haver direção, coordenação e fiscalização por parte da UBER. Se há a falta de um requisito de emprego esse é descaracterizado.

Além disso, considerou o rateio do valor de serviço alto em relação ao suposto empregado, evidenciando vantagem remuneratória não condizente com vínculo de emprego.

Vale ressaltar que, apesar de não ser mencionada no acórdão, nem na maioria dos julgados observados, a edição da Lei Nº 13.640/2018 que altera a Lei nº 12.578/2012, com o objetivo de regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros, já colocava ponto definitivo na questão.

Art. 11-A. Compete exclusivamente aos Municípios e ao Distrito Federal regulamentar e fiscalizar o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros previsto no inciso X do art. 4º desta Lei no âmbito dos seus territórios. Parágrafo único. Na regulamentação e fiscalização do serviço de transporte privado individual de passageiros, os Municípios e o Distrito Federal deverão observar as seguintes diretrizes, tendo em vista a eficiência, a eficácia, a segurança e a efetividade na prestação do serviço:  
[...]  
III - exigência de inscrição do motorista como contribuinte individual do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), nos termos da alínea *h* do inciso V do art. 11 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. (BRASIL, 2018)

A Legislação exige que o motorista se inscreva como contribuinte individual do INSS. Resta claro que por expressa previsão em lei, o legislador considera o motorista de aplicativos como um trabalhador autônomo, exigindo-o que se inscreva como contribuinte individual, não o reconhecendo como empregado de qualquer aplicativo de transportes existente.

## CONCLUSÃO

Como podemos concluir no geral, com a leitura do artigo, o Direito do Trabalho trata-se de um dos ramos jurídicos mais dinâmicos do Direito. Barreto, Kufa e Silva (2020) lecionam que o campo do direito do trabalho necessita de uma revisão. “O campo do Direito do Trabalho, em face das novas profissões, das maneiras de as pessoas auferirem renda ou mesmo do desaparecimento dos empregos, depara-se com a necessidade de uma revisão sem precedentes. *BARRETO, KUFA e SILVA* (2020, p. 48).

Destaca-se também, nesta relação do direito digital com o direito do trabalho, que muito das interações explicitadas nas redes sociais passaram a ser juntadas aos processos para comprovação de amizade íntima entre a testemunha e o reclamante. Mensagens do empregador fora do horário

de trabalho poderão eventualmente serem provas nas demandas. O teletrabalho que não se distingue do trabalho realizado no estabelecimento físico, desde que estejam caracterizados os requisitos da relação de emprego.

Ao decorrer da história, o direito trabalhista aperfeiçoou-se afim de tutelar e proteger os direitos do trabalhador, este, sempre a parte mais fraca da relação de trabalho. Este ramo trabalhista também encontra-se regido pelos princípios como: Princípio da Proteção, onde visa proteger a parte considerada hipossuficiente (pessoa de poucos recursos); Princípio da Irrenunciabilidade, onde não há o que se falar em direitos que são irrenunciáveis, indisponíveis e inderrogáveis; Princípio da Continuidade, onde entende-se que os contratos de trabalhos são pactuados por tempo indeterminado; Princípio da Primazia da Realidade, onde a verdade dos fatos se sobrepõe às verdades formais; Princípio *in dubio pro operario* ou *in dubio pro misero*, estabelece que, havendo dúvidas sobre a interpretação de determinada norma, deverá sê-la interpretada de forma mais favorável ao empregado; Princípio da aplicação da norma mais favorável, dentre as múltiplas normas existentes no ordenamento jurídico, deverá ser aplicada aquela que seja a mais favorável ao trabalhador; Princípio da condição mais benéfica, as condições mais favoráveis que já constaram no contrato de trabalho e no regulamento da empresa durante o tempo de serviço do empregado são sempre as que de fato valem.

Desde o nascimento da CLT, no ano de 1943, houveram várias mudanças na sociedade, nas relações trabalhistas e nos contratos de trabalho. Porém, tais mudanças não ocorreram em conformidade com as leis trabalhistas, trazendo desarmonia entre a legislação e os fatos inovadores do meio trabalhista. A CLT chega aos 77 anos neste ano de 2020 e nosso país passou por diversas mudanças a se tratar do Comércio, Industrias e Serviços, sendo necessária uma reforma na legislativa estrutural com uma implantação de políticas claras para utilização e incorporação das novas tecnologias.

## REFERÊNCIAS

BARRETO, Alesandro Gonçalves; KUFA, Karina; SILVA, Marcelo Mesquita. *Cibercrime e Seus Reflexos no Direito Brasileiro*, Editora Juspodivm, 2020.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm). Acesso em: 20.Jun.2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7.<sup>a</sup> Região. *Processo n.º 0001539-61.2017.5.07.0009 RO. [...] Reclamante: ALEXANDRE ANDRADE DE SOUSA e Reclamado> UBER do Brasil Tecnologia Ltda.. 9<sup>a</sup> Vara do Trabalho de Fortaleza. Juiz: RAIMUNDO DIAS DE OLIVEIRA NETO*, 2019. Disponível em: <<https://pje.trt7.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00015396120175070009>> . Acesso em: 22 jun. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15.<sup>a</sup> Região. *Processo n.º 0000656-55.2013.5.15.0002 RO. [...] Reclamante: JONATHAN PIRES VIDAL DA ROCHA e Recorrido> JONATHAN PIRES VIDAL DA ROCHA. 1ª Vara do Trabalho de Jundiá. Juíza: Patrícia Glugovskis Penna Martins, 2014. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/curtir-comentario-ofensivo-empresa.pdf>> . Acesso em: 22 jun. 2020.*

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Processo n.º 1000123-89.2017.5.02.0038 (RR). [...] embargante: MARCIO VIEIRA JACOB; e Embargado: UBER do Brasil Tecnologia Ltda. Quinta Turma. Relator: Ministro Breno Medeiros, 2020. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1000123&digitoTst=89&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0038&submit=Consultar>>. Acesso em: 22 jun. 2020>.*

BRASIL. *Regulamenta o transporte remunerado privado individual de passageiros. Lei nº 13.640, de 16.mar.2018. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2018/Lei/L13640.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13640.htm)>. Acesso em: 20.Jun.2020.*

UBER. *Fatos e dados sobre a Uber. 2019. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>>. Acesso em: 20 jun. 2020.*

---

Recebido em: 23 de Junho de 2020

Aceito em: 30 de Agosto de 2020

<sup>1</sup>Professor da disciplina Direito e Inovações Tecnológicas no Curso de Direito e Ética, Direitos Humanos e Legislação do Curso de Análise e Desenvolvimento de Sistemas, ambos do Centro Universitário Vale do Salgado (UniVS). Possui graduação em Direito pela Universidade Regional do Cariri (2012), Licenciatura em Informática (Formação pedagógica) em andamento. Pós Graduado em Direito do Trabalho e Previdenciário, Pós-Graduado no MBA em Gestão Pública, Pós-Graduando em Direito Digital e Gestão da Inovação. Procurador Efetivo do Município de Mombaça/CE e Advogado. E-mail: brianrocha.pgm@gmail.com

<sup>2</sup>Possui graduação em Direito pela Universidade Regional do Cariri (URCA), Pós Graduada no MBA em Gestão Pública pela Universidade Pitágoras, Pós Graduanda em Direito Administrativo, Advogada, Professora e Agente Administrativa da Procuradoria do Município de Iguatu/CE. É Vice Presidente na Comissão da Mulher Advogada, Secretária na Comissão da Diversidade Sexual e de Gênero, ambas da subseção de Iguatu/CE e Membro do Conselho Municipal dos Direitos da Mulher de Iguatu/CE. Professora de pós graduação em Gestão Pública nos módulos de Ética na Gestão Pública e Ética e Comportamento Organizacional, ambos na Faculdade do Sertão Central. Email: karolinenobrep@gmail.com

<sup>3</sup>Professor efetivo do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará – Campus Iguatu – CE. Possui graduação em Licenciatura em Ciências-Habilitação: Matemática pela Universidade Federal da Paraíba (1996). Especialista em Informática aplicada à Agropecuária(2000). Mestre pelo Programa de Pós graduação em Matemática em Rede Nacional – PROFMAT do Cento de Ciências e Tecnologia da Universidade Federal do Cariri – UFCA (2018). Tem experiência na área de Ciência da Computação, com ênfase em Programação Web e Visual, Geometria Dinâmica aplicada ao Ensino de Matemática e Física. Email: joaonilton@gmail.com