

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – CCJ
CURSO DE DIREITO

NATALIA COSTA BATISTA DA CRUZ

CONTRATOS DE TRABALHO NO SÉCULO XXI:
Novas formulações e suas implicações jurídicas em tempos de Home Office

JOÃO PESSOA
2021

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

C957c Cruz, Natalia Costa Batista da.

Contratos de trabalho no século XXI: Novas
formulações
e suas implicações jurídicas em tempos de Home Office /
Natalia Costa Batista da Cruz. - João Pessoa, 2021.
51 f.

Orientação: Alex Santos.

TCC (Graduação) - UFPB/DCJ/SANTA RITA.

1. Home Office. 2. Contratos de Trabalho. 3.
Precariedade Laboral. 4. Cibertariado. I. Santos, Alex.
II. Título.

UFPB/CCJ

CDU 34

NATALIA COSTA BATISTA DA CRUZ

CONTRATOS DE TRABALHO NO SÉCULO XXI:

Novas formulações e suas implicações jurídicas em tempos de Home Office

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba, como exigência parcial da obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas.

Orientador: Prof. Me. Alex Taveira dos Santos

Co-orientadora: Dra. Érica Fernandes Teixeira

JOÃO PESSOA

2021

NATALIA COSTA BATISTA DA CRUZ

CONTRATOS DE TRABALHO NO SÉCULO XXI:

Novas formulações e suas implicações jurídicas em tempos de Home Office

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba, como exigência parcial da obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas.

Orientador: Prof. Me. Alex Taveira dos Santos

Co-orientadora: Dra. Érica Fernandes Teixeira

Banca examinadora:

Data de Aprovação: _____

(Orientador)

(Examinador)

(Examinador)

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer primeiramente a Deus por ter me guiado em toda trajetória pessoal e acadêmica, desde a aprovação no Curso de Direito à realização desse trabalho de conclusão, por não ter me abandonado e por ter me dado a força necessária durante os anos mais difíceis de minha caminhada.

Ao meu pai, Paulo Batista, que sempre me deu muito amor e incentivou os meus estudos, mas que infelizmente não pode presenciar a minha formação. Sem seus ensinamentos eu jamais seria quem eu me tornei, serei eternamente grata. À minha mãe, Lucia Aparecida, que sempre me deu muito amor e se tornou minha amiga para toda vida, sendo essencial na minha formação profissional. Aos meus irmãos, Paulo Junior e João Victor, pela torcida e pelos exemplos que me dão em vida. A Aulus Diniz, por ser meu companheiro, por torcer e vibrar por mim e ser por tantos anos a minha calma. Às minhas grandes amigas Débora Vieira e Rayana Martins, por torcerem por mim, rezarem e entenderem a minha caminhada. A todos os colegas e amigos de curso, tanto da UFPB quanto da UnB, que fizeram parte desta caminhada, me incentivando e me acompanhando nas minhas aflições.

Ao meu orientador, Alex Taveira, por ser minha referência acadêmica e profissional, por me auxiliar na presente monografia, pelos seus ensinamentos e auxílio. À minha co-orientadora, Érica Fernandes, por ser um exemplo acadêmico e profissional a ser seguido, pelos ensinamentos, auxílios e, principalmente, por me fazer entender a amplitude do direito do trabalho.

RESUMO

Na esfera trabalhista a modalidade *Home Office* vem se tornando cada vez mais frequente, gerando discussões e adequações necessárias frente às tradicionais formas contratuais existentes. Dessa forma, o presente estudo possui o objetivo de apresentar a modalidade de teletrabalho e suas peculiaridades, além de trazer à tona a discussão sobre a precariedade nessa forma contratual que necessita de adequações e garantias legislativas, apresentando o cibertariado como uma nova forma de precariedade laboral e alienação do trabalho informal no ambiente de teletrabalho. Trata-se de uma análise bibliográfica que apresenta a história do trabalho, do teletrabalho e das formas contratuais que apresenta uma discussão em relação às necessidades de adequação e reestruturação legislativa e do poder de negociação por parte do teletrabalhador. Algumas discussões são imprescindíveis nesse caso, como em relação às jornadas de trabalho, ao meio ambiente laboral, à necessidade sindical e também às correspondentes responsabilidades em relação aos equipamentos físicos do trabalhador.

Palavras-chave: *Home Office*; Contratos de Trabalho; Precariedade Laboral; Cibertariado.

ABSTRACT

In the labor sphere, the Home Office modality has become more frequent, generating discussions and the need for adjustments in face of the traditional existing contractual forms. Thus, this study aims to present the telework modality and its peculiarities and bring light to the discussion about the precariousness in this contractual form that requires legislative adjustments and guarantees, presenting cybertariat as a new form of labor precariousness and alienation of informal work in this environment. This is a bibliographical analysis that presents the history of work, telework, and contractual forms, which raises the discussion around the need for legislative adequacy and restructuring and around the power of the teleworker negotiation. Some discussions are essential in this case, such as the working hours, the working environment, the union need, and also the corresponding responsibilities in relation to the worker's physical equipment.

Keywords: Home Office; Work Contracts; Labor Precariousness; Cybertariat.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	7
2 A EVOLUÇÃO DO TRABALHO E DOS CONTRATOS.....	11
2.1 BREVE CONTEXTO HISTÓRICO.....	12
2.2 DOS CONTRATOS DE TRABALHO.....	15
2.2.1 Conceito.....	15
2.2.2 Contratos de trabalho no Brasil e as legislações brasileiras de amparo ao trabalhador.....	17
3 TRABALHO HOME OFFICE E CIBERTARIADO.....	22
3.1 CONCEITO DE HOME OFFICE E EVOLUÇÃO HISTÓRICA E LEGISLATIVA.....	22
3.2 DAS MODALIDADES DO TRABALHO HOME OFFICE.....	25
3.2.1 Dos serviços por meio de aplicativos.....	25
3.2.2 Dos serviços por contratos por prestação de serviço.....	26
3.3 TENDÊNCIAS CRESCENTES.....	28
3.4 VANTAGENS E DESVANTAGENS.....	30
3.5 CIBERTARIADO: O PRECARIADO NO AMBIENTE HOME OFFICE.....	33
3.5.1 O precariado.....	35
3.5.2 Cibertariado.....	36
4 DOS ASPECTOS LEGAIS E SUAS IMPLICAÇÕES JURÍDICAS.....	38
4.1 JORNADA DE TRABALHO.....	38
4.2 MEIO AMBIENTE LABORAL.....	40
4.3 DA RESPONSABILIDADE POR EQUIPAMENTOS FÍSICOS.....	41
4.4 DA NECESSIDADE SINDICAL.....	43
5 CONCLUSÃO.....	45
REFERÊNCIAS.....	48

1 INTRODUÇÃO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso insere-se no ramo do Direito do Trabalho e abordará os contratos de trabalho no século XXI frente à modalidade trabalhista *Home Office*, que consiste em trabalhos efetuados em ambientes físicos fora dos tradicionalmente conhecidos. É uma modalidade trabalhista que não requer a proximidade física dos seus trabalhadores, pois o resultado é a informação, o conhecimento, que pode ser manipulado remotamente, sem a necessidade dos trabalhadores estarem na empresa.

Porém, por ser uma modalidade totalmente nova, gera discussões referentes à sua aplicabilidade, ocorrendo muitas implicações jurídicas com discussões relativas ao meio ambiente laboral, às despesas do empregador frente às do empregado (quem irá fornecer os equipamentos utilizados), à alteração do regime de trabalho, à jornada de trabalho, entre diversas outras que possuem implicações jurídicas na atualidade. Além das discussões jurídicas, há também as discussões morais desse tipo de modalidade trabalhista, as quais estão interligadas, pois no direito atual há uma maior preocupação com a dignidade da pessoa humana e do trabalhador, sendo necessário assegurar os seus direitos fundamentais.

É necessário entender tais discussões, pois essas possuem um contexto histórico-cultural basilar para as questões jurisprudenciais atuais, principalmente no contexto da subordinação do trabalho, acerca da formação de uma classe precarizada e de uma nova modalidade laboral frente a tais discussões já existentes.

Quando se fala de trabalho, observa-se que esse tornou-se extremamente necessário no contexto econômico atual. Vivemos em um sistema político-econômico cujo principal objetivo é a obtenção de lucro, em que o trabalhador tornou-se elemento indispensável, ao passo que há uma determinada necessidade de trabalhar para obter condições mínimas de sobrevivência. Porém, nem sempre o trabalhador possui tais condições, mesmo tentando se adaptar às novas formulações econômicas de nossa época, surgindo, assim, uma classe precária de indivíduos submetidos ao capitalismo.

Apesar do trabalhador ter passado séculos em condições precárias de trabalho, nos últimos séculos houve uma revolução nesse meio, surgindo, assim, a

necessidade de normas jurídicas para proteção do trabalhador, dando início ao direito do trabalho. Tal necessidade surgiu na revolução industrial, em que passaram-se a tutelar certos direitos ao trabalhador. A modificação dessas formas de trabalho foi tão intensa que o direito do trabalho, mesmo sendo um direito relativamente novo, tornou-se rapidamente obsoleto frente às novas formulações trabalhistas, havendo uma necessidade de constante atualização e normatização, não só no Brasil como no mundo inteiro.

Tais modificações se tornaram ainda mais necessárias no século XXI, em decorrência do implemento de novas formas de trabalho, como o trabalho temporário, os contratos de prestação de serviços, o contrato de experiência e as modalidades de contrato *Home Office* que reformularam as formas laborais já existentes e criaram novas formulações contratuais necessárias frente às já existentes.

Neste tocante, o presente trabalho possui a finalidade de abordar os modelos de contrato de trabalho na modalidade *Home Office*, em virtude do acelerado crescimento do número de trabalhos nessa categoria em decorrência da pandemia de COVID-19, nos anos de 2020 e 2021, que trouxe à tona a impossibilidade de trabalho presencial em muitas empresas e modificou a vida de muitos trabalhadores. Porém, ao passo que há uma grande tendência de aumento das esferas trabalhistas na modalidade de teletrabalho, houve o implemento de novos conflitos laborais que correspondem à jornada de trabalho, ao ambiente laboral, às diretrizes horárias, a dificuldade de formação sindical, entre diversas outras que serão abordadas na presente monografia.

Outras discussões vieram à tona nos últimos anos, sendo essas em relação aos direitos trabalhistas reconhecidos pela atual Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que foram constantemente desrespeitados, principalmente pela falta de fiscalização, regulamentação, e por tais contratos não estarem adequados às normas trabalhistas vigentes, principalmente porque não há, na maioria das vezes, uma relação de vínculo empregatício, em que o empregador busca constantemente se desvincular dos empregados com o intuito de economizar, não pagando direitos do trabalhador submetido a uma relação de emprego.

Desta forma o presente trabalho apresentará a evolução histórica do trabalho,

desde os primórdios até os dias atuais, com a finalidade de trazer uma discussão frente à necessidade de constante atualização e adaptação legislativa ao mercado de trabalho. Apresentamos a história do trabalho em si desde o surgimento dos direitos trabalhistas, visto que, desde os primórdios, o trabalhador foi visto apenas como um objeto para a obtenção de lucros por parte do empregador, sendo considerado como uma "coisa" e não como um ser humano capaz de possuir direitos. Tal abordagem é importante, pois a cultura por trás da relação empregador *versus* empregado influencia não somente o empregador, como também a falta da garantia de direitos trabalhistas.

O empregado frente às novas formulações ainda sofre com a constante cultura de ser adequado a apenas um objeto com a finalidade de obtenção de lucros por parte do empregador, que busca, até os dias atuais, maneiras de burlar a legislação existente de forma a não garantir os direitos ao empregado. Um exemplo disso é o crescente número de empregados no Brasil que estão sendo contratados como pessoa jurídica e não como pessoa física, de forma que o empregador se abstém de garantir direitos fundamentais do trabalhador.

Apresentamos no capítulo 2 essa evolução trabalhista e também conceitos iniciais sobre os contratos presentes no teletrabalho, bem como as formas contratuais possíveis no Brasil, e seus princípios, trazendo à tona uma discussão em relação aos direitos existentes que são constantemente desrespeitados e a necessidade de adequação às novas formulações contratuais do século XXI frente à categoria de trabalho *Home Office*. Reforçamos aqui a necessidade de adequação a determinados princípios contratuais que são constantemente desrespeitados na esfera trabalhista.

No capítulo 3, discorreremos sobre a modalidade de trabalho *Home Office*, sua conceituação, contexto histórico e tendências crescentes dentro do contexto internacional, bem como as previsões legislativas gerais e as existentes dentro de cada particularidade do teletrabalho. Reforça-se a necessidade de regulamentação no que corresponde aos serviços por plataformas virtuais, e de uma maior fiscalização e controle no que corresponde aos trabalhadores autônomos. É abordada principalmente, neste capítulo, a modalidade do contrato de prestação de serviços, que possui previsões legislativas no atual Código Civil (CC) e na CLT.

Apresenta-se também, nesse capítulo, as previsões legislativas atuais, no que corresponde à nossa Constituição Federal, que busca salvaguardar direitos fundamentais ao trabalhador, mas que é constantemente desrespeitada nas novas formas de contratos no aspecto do teletrabalho.

Retrata-se a precarização constante nessa modalidade, com um determinado “cibertariado” em que o trabalhador se submete a determinadas condições para poder se sustentar, sendo diverso, em alguns pontos, do “proletariado” pois há particularidades distintas, principalmente em relação à fiscalização e à sindicalização desse tipo de trabalho, se tornando um novo proletariado. O intuito desse capítulo é apresentar essa modalidade por um viés social, tentando entender esse novo proletariado que se expande em escala global, com o intuito de reafirmar a necessidade de garantias trabalhistas a tais trabalhadores.

No capítulo 4, são abordadas as implicações jurídicas referentes a essa modalidade trabalhista, com enfoque na necessidade de regulamentação, de sindicalização, e de uma legislação específica com finalidade de combater arbitrariedades e garantir os direitos trabalhistas e a dignidade humana do trabalhador, reforçando a necessidade de regulamentação e de novas formulações, com a finalidade de retirar tais lacunas legislativas. O intuito deste capítulo é trazer à tona as particularidades da modalidade de teletrabalho de forma estruturada, para gerar maior compreensão dessas.

A presente monografia é uma pesquisa bibliográfica e exploratória, utilizando-se de uma abordagem qualitativa acerca do tema, visando a análise dessas novas modalidades contratuais, suas nuances jurídicas e sociológicas. Utiliza de acervos doutrinários no tocante a esse assunto, bem como ensaios e legislações vigentes na publicação deste trabalho.

Dessa forma, o objetivo principal desta monografia é trazer essa discussão para diminuir a nova forma de exploração do trabalhador, trazendo à tona a necessidade de regulamentação e também de novas legislações, com o intuito de garantir os devidos direitos trabalhistas. A ideia de direito do trabalho está relacionada a um sistema de proteção do trabalhador, e como tal deve ser utilizada.

2 A EVOLUÇÃO DO TRABALHO E DOS CONTRATOS

A história dos contratos de trabalho está relacionada com a evolução do trabalho em si, sendo necessário entender parte da história para compreender a sua evolução e transformação. No tocante à denominação em relação aos contratos de trabalho, há certas divergências nas doutrinas pesquisadas, em que uma parte se denomina como um pacto laborativo e outra parte como uma relação de emprego (ROMAR, 2018), mas analisando o contrato de trabalho em sentido lato, este abarcará todos os contratos que possuam como objeto a prestação de serviços pactuadas entre duas pessoas naturais.

Dessa forma, na conceituação do termo contrato, vemos que, para haver contrato, é necessária a pactuação entre as partes envolvidas. Tereza Negreiros (2006) discorre em relação à concepção da identificação do conceito de contrato, afirmando que, historicamente, o formalismo deu lugar ao consensualismo, passando a vigorar no contrato tão somente o consentimento entre as partes, em que a vontade passa a ser o cerne desta relação. Essa vontade como centro é relacionada à ideia de uma determinada igualdade entre os contratantes. Para Júlio Santos (2021), o contrato de trabalho é um ato jurídico bilateral em virtude de duas partes que comparecem para a sua celebração e cumprimento, não sendo, para o autor, um ato jurídico unilateral.

Ao trazer a análise da terminologia em relação aos contratos, observa-se que, no contexto do direito do trabalho, apesar de ser um contrato bilateral, há determinadas particularidades a serem abordadas. Pois, mesmo diante da necessidade de vontade de ambas as partes, em um meio que uma parte é historicamente subordinada a outra, há a relação de necessidade. A submissão gera uma relação de contrato em que o subordinado se sujeita às condições apresentadas pelo seu superior, pois há uma ideia de que, se ele não se sujeitar, outro o fará.

Ao passo que a história avança, o contrato trabalhista passa por modificações, necessitando de novas normas legislativas que disciplinem essa relação. A relação apresentada ocorre quando se estuda os trabalhos, desde o seu início até os dias atuais, com o trabalhador sempre subordinado ao seu superior,

sendo uma relação de necessidade, em virtude de um salário correspondente a sua subsistência. Caso o trabalhador não se submeta às condições impostas pelo empregador, há outro que se submeterá.

Uma solução encontrada pelos trabalhadores na história foi a sindicalização com intervenções que afetassem o empregador, como as greves. Isso fez com que o empregador buscasse o diálogo com seus subordinados, resultando em normas mais benéficas ao trabalhador, havendo, assim, a necessidade de sindicância até os dias atuais.

Para entender mais essa problemática, é necessário entender a evolução do direito do trabalho e dos contratos, em que a história foi modificando as relações de trabalho, ao passo que determinadas culturas continuaram até os dias atuais. Dessa forma, este capítulo buscará apresentar a evolução do trabalho, evidenciando o aspecto psicológico e cultural construído no decorrer do tempo, influenciando nas relações trabalhistas do século XXI. Conceitua-se também os contratos, os tipos de contratos trabalhistas existentes nas modalidades de teletrabalho no Brasil e as legislações brasileiras de amparo ao trabalhador, as quais são constantemente desrespeitadas, principalmente nas novas formas laborais do século XXI.

2.1 BREVE CONTEXTO HISTÓRICO

O trabalho surgiu com a necessidade de mão de obra na obtenção de riquezas e bem estar do empregador, resultando nos primeiros trabalhadores não remunerados, os escravos. Segundo Carla Romar (2018), na Antiguidade, encontramos três formas distintas de trabalho: a escravidão, a servidão e as corporações de ofício, sendo a escravidão a primeira delas. Nesta época, o indivíduo era destituído de sua personalidade para ser equiparado a uma "coisa", sem qualquer acesso a direitos, não sendo recompensado pelo seu trabalho, nem possuindo qualquer dignidade.

Tal forma não se distingue muito das formas laborais que surgiram na Idade Média, cuja servidão chegou como uma forma de trabalho em que os trabalhadores continuavam a não possuir sua liberdade. Carla Romar (2018) observa neste contexto histórico que o servo possuía apenas o acesso à proteção política e militar,

pagando parte de sua produção como uma forma de aluguel pela terra e pela defesa prestada pelo senhor feudal, época histórica que é conhecida hoje como Feudalismo (ROMAR, 2018). Nesse ponto, a história traz já as primeiras impressões humanas em relação ao trabalhador, como um meio de obtenção de lucros. Ou seja, como uma coisa, uma coisa subordinada a um empregador, que não possuía nenhuma intenção de lhe trazer direitos. Há aqui um contexto sociológico sendo formado.

Um dos sociólogos que estuda essa forma de trabalho por um viés mais social é Émile Durkheim (1984), que, ao trazer à tona a discussão em relação a divisão do trabalho, aponta a uma determinada anomia jurídica, ou seja, ao desregramento, a uma determinada falta dos tecidos morais da sociedade, pois a falta de um ideal moral permitiria a redução do homem ao papel de máquina, criticando os economistas que acreditam que as associações podem ser puramente econômicas. Para Durkheim a sociedade não é dessa forma, sendo o trabalhador um ser moral cujo dever individual é visto como ser útil para a sociedade (DURKHEIM, 1984). Logo, reduzir o homem às suas funções econômicas transformaria o indivíduo em um ser esgotado em sua própria fonte de vida social.

A análise de Durkheim apresentada nesse contexto gera uma discussão em relação ao aspecto mental do trabalhador: que, quando é equiparado a um meio de obtenção dos lucros do empregador, ou seja, quando é reduzido a um ser puramente econômico, se esgota mentalmente, fazendo surgir problemas psicológicos futuros. Logo, quando o trabalho nasceu justamente neste intuito de obtenção de lucros, com a redução do ser humano a uma coisa, trouxe um aspecto histórico-social de que o trabalhador não é merecedor de direitos e nem possui qualquer dignidade. Esses aspectos são explícitos até os dias atuais na sociedade, não sendo incomum ainda encontrar escravidão, mesmo que ilegal, ou trabalhadores cuja remuneração pelo seu trabalho sequer garante condições mínimas de sobrevivência.

Quando analisamos a história das corporações de ofício, a partir da perspectiva de Carla Romar (2018), vemos que essas surgiram após a queda do Feudalismo, que deu origem a um período marcado pelo desenvolvimento do comércio, com o predomínio do artesanato e aparecimento dos primeiros artesãos profissionais. Esses, ao analisarem o meio trabalhista em que se

encontravam, fundaram associações profissionais chamando-as de corporações de ofício, com o intuito de agrupar profissionais do mesmo ramo para criar estatutos próprios que buscavam disciplinar as relações de trabalho. Contudo, apesar de tamanha organização, o direito do trabalho ainda não tinha surgido, momento no qual o trabalhador carece de liberdade, pois ainda havia o controle, não só profissional como também pessoal, que o mestre possuía sobre os seus subordinados (ROMAR, 2018).

Carla Romar (2018) ainda aponta a grande ruptura desse meio de manufatura para a maquinofatura. No século XVIII, o Capitalismo tornou-se o modelo econômico dominante da época, em consequência do constante crescimento das cidades, da ampliação do comércio e da burguesia investindo no aperfeiçoamento da produção de seus produtos, com a produção de máquinas, dando início a uma grande transformação econômica na época, a Revolução Industrial, de forma a afetar profundamente a vida dos trabalhadores daquela época, surgindo uma grande exploração do trabalhador.

Isso ocorria pois os empregadores buscavam ampliar seus lucros com consumidores, necessitando de mais produtos, buscando não somente as máquinas como também a mão de obra barata. Como a população estava passando por uma enorme crise, muitos se submeteram, surgindo um ponto preocupante nessa época: a popularização do trabalho infantil (ROMAR, 2018). A exploração do trabalhador nessa época marcou toda a história do trabalho, intensificando ainda mais o trabalho precário. Surge uma questão social importante, a luta entre capital e trabalho, originada na Revolução Francesa, com conceitos em relação à liberdade e à igualdade, permitindo o debate em relação à valorização do trabalho e à necessidade de condições dignas de trabalho, sendo tal época de fundamental importância para o surgimento do direito do trabalho, com uma legislação que buscava estabelecer normas mínimas de proteção ao trabalhador, regulamentando o trabalhador assalariado e subordinado, protegendo o trabalhador contra eventuais arbítrios dos empregadores, marcando, dessa forma, o início do direito do trabalho, que posteriormente seria marcado por constantes transformações.

Nos últimos anos, o direito trabalhista tem passado por um sistema de proteção do trabalhador resultante da evolução ocorrida nos últimos anos, em que

se deparar com a Revolução Tecnológica, com o implemento dos trabalhos por meio da informática, causando transformações significativas no que tange os modos de produção, e nos empregos gerados pela globalização econômica, levando a diversas discussões em relação aos direitos desta nova modalidade de trabalho.

Neste contexto, temos a presença da constituição de 1917 como a primeira a construir uma estrutura significativa de direitos sociais do trabalhador, inspirando as constituições de países da América Latina - na mesma esteira de constitucionalização de direitos sociais. Além disso, outro fator importante constitucional foi a criação do Tratado de Versalhes como parte da criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), refletindo na convicção de que a justiça social é essencial para se alcançar a paz universal e permanente, pois além de prever ideais de justiça social, prevê conjuntamente que o trabalho não é uma mercadoria. Refletindo diretamente ao que vinha sendo feito historicamente, em que o trabalhador era visto como mercadoria, reforçando que, para chegar na justiça social é necessário garantir ao trabalhador o acesso a seus direitos.

Tais evoluções foram reforçadas pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 1948 e pela Declaração Universal dos Direitos do Homem, já que nem todas as constituições em vigor dispunham especificamente sobre os direitos sociais do trabalhador.

No Brasil, os direitos trabalhistas surgiram como um conjunto de normas de justiça de proteção do trabalhador a partir da revolução de 1930, quando o governo chefiado por Getúlio Vargas criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, dando início à elaboração de uma determinada legislação trabalhista - a qual não pode ser considerada uma normatização capaz de ser caracterizada como um sistema de proteção dos trabalhadores (ROMAR, 2018).

2.2 DOS CONTRATOS DE TRABALHO

Os contratos de trabalho no ambiente Home Office permeiam diversas relações trabalhistas, alcançando também as relações em que não há uma relação de vínculo empregatício, de forma que abrange diversas relações trabalhistas e seu estudo é fundamental para o entendimento dessas relações. Em que, determinados pontos são fundamentais para o trabalhador, como será exposto.

2.2.1 Conceito

A celebração do contrato de trabalho ocorre como fruto do exercício da autonomia de vontade das partes envolvidas que se obrigam reciprocamente diante da necessidade de pactuação pelas partes das condições de manter a relação vigente durante o contrato de trabalho (DELGADO, 1999). O contrato, como livre estipulação das partes, deve ser consensual, mas não tem uma necessidade de haver ajustes formais - pois pode ser celebrado verbalmente. Além do contrato verbal, há o escrito e o tácito, como previsto pelo art. 422 da CLT - na verdade a pactuação do contrato formal escrito só ocorre em algumas situações excepcionais, sendo mais uma exceção que uma regra (BRASIL, 1943). Nesses termos do art. 444 da CLT:

As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.(BRASIL, 1943).

Destaca-se, nesse ponto, a relação do contrato com a necessidade de adequação às proteções do trabalhador, havendo no direito do trabalho essa necessidade de proteção. Dessa forma, as formas contratuais de trabalho foram evoluindo à medida que as formas de trabalho foram sendo modificadas, existindo desde o início do trabalho, ao contrário do direito do trabalho que surgiu somente séculos depois, no século XVIII, com o avanço dos Direitos Humanos e a necessidade de regulamentação do direito do trabalho.

No Código Civil de 2002, encontramos dois títulos correspondentes aos contratos que dispõem sobre os contratos em geral e as espécies de contratos. Em que, para um contrato dentro do direito civil ser válido, é necessário que esse atenda aos requisitos de validade do negócio jurídico previstos no art. 104 do Código Civil, que disciplinam a necessidade de um agente capaz, de um objeto lícito, possível, determinado ou determinável e uma forma prescrita ou não defesa em lei. Sendo esses os basilares de validade do negócio jurídico, em que cada contrato terá suas peculiaridades. Além disso, há a possibilidade de estipular contratos atípicos, desde que consonantes com as normas fixadas no Código Civil, de forma que o contrato de

trabalho surge com uma peculiaridade com normas próprias, amparadas também pelas normas do direito civil (TEPEDINO; KONDER; BANDEIRA, 2021)

Princípios contratuais, que são resultados de um determinado processo de constitucionalização do direito civil. Pois, a partir da vigência da Constituição Federal de 1988 houve uma exigência no tocante a realização contratual com observação ao princípio da dignidade da pessoa humana, pois permitiria o pleno acesso a uma sociedade livre justa e solidária, atendendo os objetivos da Constituição Federal. Desta forma, a relação contratual passa a vigorar com pleno acesso à dignidade da pessoa humana, promovendo assim uma determinada inclusão social (TEPEDINO; KONDER; BANDEIRA, 2021). Além disso, outros direitos constitucionais passaram a fazer parte da aplicação do direito contratual, atendendo à supremacia Constitucional, tais como, a defesa do consumidor, do meio ambiente, a redução das desigualdades sociais e o acesso à busca do pleno emprego. Em que a Constituição busca garantir o acesso do indivíduo ao princípio da primazia da realidade, da irrenunciabilidade, da continuidade, da razoabilidade e da boa-fé, que devem também ser respeitados no nosso ordenamento jurídico, de forma a suplementar os princípios contratuais, garantindo o pleno acesso à dignidade da pessoa humana.

A principiologia contratual busca harmonizar a liberdade contratual com uma autonomia da vontade ao consensualismo, a força obrigatória, a boa-fé, o equilíbrio econômico do contrato, e a sua função social. Em que a boa-fé tem a finalidade de atuar em relação a liberdade de contratar, o equilíbrio contratual busca evitar excessiva onerosidade e desequilíbrios contratuais e a função social apresenta um princípio cuja função seja o respeito entre os contratantes em relação aos interesses socialmente relevantes para o contrato. (TEPEDINO; KONDER; BANDEIRA, 2021)

Mas, ao comparar tais princípios contratuais apresentados pelo nosso direito civil é possível visualizar uma série de princípios sendo desrespeitados, em quem diante de uma formulação contratual em que há o desequilíbrio, pois há uma determinada subordinação, não havendo uma autonomia total das vontades. Totalizando assim em contratos de trabalho que desrespeitem princípios contratuais e constitucionais.

2.2.2 Contratos de trabalho no Brasil e as legislações brasileiras de amparo ao trabalhador

Os contratos de trabalho são decorrentes do universo das legislações trabalhistas, sendo responsáveis por determinar o tipo de vínculo existente entre contratado e contratante. Na CLT temos uma definição em relação aos contratos de trabalho no Brasil:

Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expreso, correspondente à relação de emprego.

Parágrafo único - Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela (BRASIL, 1943).

Vinculando o contrato de trabalho à relação de emprego, esse deve seguir os ditames legais previstos para caracterizar o vínculo empregatício, tais como: pessoalidade, onerosidade, habitualidade, subordinação e ser pessoa física.

A Constituição Federal, ao disciplinar sobre o trabalho no art. 7º, estabelece diretrizes que devem ser seguidas com o intuito de salvaguardar uma melhoria na condição social, em que uma relação de emprego deverá ser protegida contra qualquer despedida sem justa causa ou que fora feita de modo arbitrária, garantindo diversos direitos fundamentais ao trabalhador, tais como: seguro desemprego no tocante ao desemprego involuntário, FGTS (Fundo de Garantia no Tempo de Serviço), salário mínimo suficiente para atender às necessidades vitais básicas, piso salarial proporcional à complexidade do trabalho efetuado, garantia de salário nunca inferior ao mínimo, adicional noturno, duração do trabalho não superior a oito horas diárias e nem a quarenta e quatro horas semanais, repouso semanal remunerado, e diversos outros direitos que devem ser garantidos ao empregado, desde que seja reconhecido seu vínculo empregatício dentro das características supracitadas.

Logo, qualquer modalidade contratual que se enquadre dentro dos vínculos empregatícios e não garanta ao trabalhador algum dos direitos previstos no art. 7º da Constituição Federal, é considerada inconstitucional. A relação contratual, a depender das cláusulas apresentadas, pode caracterizar ou não a relação de vínculo empregatício, inclusive são utilizadas artimanhas de maneira a burlar a atual legislação, com o intuito de não caracterizar uma relação de emprego resultando no

não acesso do trabalhador a seus direitos.

Há, no direito do trabalho, a chamada responsabilidade pré-contratual, que busca garantir ao futuro trabalhador determinadas garantias. Como exemplo temos a Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, que disciplina determinadas diretrizes com o intuito de proibir determinadas práticas discriminatórias no que corresponde à admissão ou à permanência do trabalhador, proibindo qualquer prática que discrimine e limite o acesso ao emprego por meio de qualquer motivo discriminatório. Garantindo ao trabalhador o seu acesso ao trabalho, sem qualquer discriminação que possa lhe prejudicar por motivos que não são relacionados ao trabalho em si.

Nos contratos de trabalho, temos o contrato individual, que poderá ser com prazo determinado ou indeterminado, sendo aquele que tem um único empregado no polo ativo daquela relação laboral (DELGADO, 1999). Essa formulação contratual ocorre mediante um pagamento, em que o empregado se compromete a prestar pessoalmente os serviços ora subordinados. As modalidades de contrato por prazo determinado e indeterminado são diretrizes apontadas no contrato prestado no que corresponde ao trabalho efetuado, se este possui um prazo determinado para acabar, ou não.

No contrato por prazo determinado, há uma legislação específica disciplinando tal relação, a Lei nº 9.601/98, que disciplina a instituição do contrato de trabalho por prazo determinado, que poderá ser efetuado em qualquer atividade desenvolvida, sendo estabelecido por meio de convenção ou acordo coletivo (ROMAR, 2018). Deve ser garantida a indenização em caso de rescisão antecipada do contrato, multa em caso de descumprimento das cláusulas apresentadas e estabilidade provisória para gestantes, dirigentes sindicais, empregado acidentado e empregado que for eleito para algum cargo de direção nas comissões internas de prevenção de acidentes. Garantindo tais direitos dentro do contrato por prazo determinado, desde que esteja dentro do prazo estabelecido entre as partes, sob pena de multa. Este tipo de contrato pode ser estabelecido, segundo Júlio Santos (2021) em casos que ocorrem maiores fluxos sazonais de trabalho.

Na CLT, ao encontrar conceituação sobre esta forma contratual vemos que, pelo art. 443 da CLT, o contrato de trabalho dessa modalidade depende de uma determinada vigência, com termo prefixado ou execução de serviços especificados,

sendo válido, desde que se tratem de serviços que possuam uma natureza de transitoriedade que justifique um prazo predeterminado, ou atividades empresariais de caráter transitório, ou se referir a um contrato de experiência. Deve, segundo o art. 445 da CLT, ter um prazo de vigência de até dois anos e, no caso de ser prorrogável por um período além do previsto, será considerado como um contrato por prazo indeterminado.

Além disso, há determinados efeitos contratuais, que podem ser classificados como efeitos próprios e conexos. Em que os próprios geram direitos e obrigações entre as partes, em que temos: a execução da boa-fé, as obrigações do empregado e do empregador (ROMAR, 2018). Em que na execução da boa-fé, o contrato deve respeitar ao princípio contratual civil supracitado, em que deve ocorrer uma determinada colaboração entre as partes, em que ambas devem fornecer mutuamente o amparo necessário para conduzir em bom termo o contrato, devendo respeitar uma determinada função social, com o intuito de garantir à justiça do contrato e uma ética contratual. Desta forma, deverá transpassar toda a relação contratual.

Nas obrigações do empregado é basicamente correspondente a sua obrigação de fazer o serviço contratado, mas, devendo fazer com diligência e fidelidade, levando em conta as suas condições pessoais, como as correspondentes às suas circunstâncias de tempo e lugar. Devendo ser leal ao empregador, não prejudicando-o, sendo proibido qualquer transmissão de informações que possam gerar danos morais ou patrimoniais ao empregador e à empresa (ROMAR, 2018).

Os efeitos decorrentes do contrato de trabalho em relação ao empregador corresponde a contraprestação salarial ajustada no momento da relação contratual, devendo lhe ofertar trabalho, possibilitando assim, na execução do serviço por parte do empregador, devendo respeitar a sua personalidade moral e a sua dignidade humana, que consiste no poder de direção por parte do empregador. Além disto, Carla Romar (2018) aponta ao dever de proporcionar ao empregador seus meios necessários para a efetivação de sua atividade laboral, bem como, a anotação da carteira de trabalho do empregado, o direito às suas férias e o fornecimento de equipamentos de proteção individual. Contudo, tais acessos somente poderão ser fornecidos, segundo nossa atual legislação, a empregados tradicionais, pois, no

teletrabalho não há acesso a diversos direitos apresentados, como será apresentado na presente monografia.

No que se refere aos efeitos conexos dos contratos de trabalho há os efeitos que são conectados às obrigações já existentes na esfera trabalhista, por serem a esta vinculados. Há nestes efeitos o acesso aos direitos intelectuais, que garante uma determinada proteção à propriedade intelectual, em que, no caso de produção intelectual o indivíduo tem acesso a direitos que assegurem o seu direito à proteção do que foi produzido, salvaguardando assim sua produção intelectual. Porém, no que corresponde aos contratos de trabalho Carla Romar (2018) aponta a legislação existente que garante a proteção intelectual dos serviços oriundos da relação contratual com o empregador (art. 88, Lei n. 9.279/96), salvo expressa disposição contratual em contrário. No entanto ao analisar o que dispõe a Constituição Federal, Carla Romar (2018) aponta o art. 218, § 4o, que prevê um apoio e estímulo em relação às empresas que ao investirem em pesquisa assegurem ao empregador um ganho desvinculado do seu salário, assegurando participação nos lucros resultantes do que produz no meio laboral, que poderá ser feito por meio de negociação ou norma interna da empresa, dependendo de prévia negociação entre as partes.

Além disso, há direitos intelectuais correspondentes a determinada categoria, a utilização de “software”, que é regulamentado pela lei n. 9.609/98, que dispõe sobre os direitos relacionados aos serviços oferecidos por trabalhadores desta categoria, em que deverá pertencer ao empregador, desde que seja desenvolvido durante a vigência do contrato e prevista no contrato de serviço (ROMAR, 2018).

Apontando assim que, a legislação é favorável aos empregadores no que corresponde a determinados direitos intelectuais, em que, ao realizar o contrato este irá assegurar para si o acesso pleno a atividade empregada, de forma que, em uma relação contratual que respeite o princípio do equilíbrio contratual deverá também ir a favor de uma remuneração justa em relação a atividade empregada, pois é assegurado ao empregador o pleno acesso ao serviço ofertado.

3 TRABALHO *HOME OFFICE* E CIBERTARIADO

Com a popularização do trabalho *Home Office*, a legislação teve que se adaptar às peculiaridades dessa modalidade, contudo, não abrangendo todos os pontos necessários, fazendo com que o empregador se aproveite de tais lacunas para explorar uma determinada mão de obra barata, com o intuito meramente econômico, de maneira que o trabalhador, nesta modalidade, se encontra em um ambiente cada vez mais precário.

No presente capítulo, abordamos alguns aspectos do termo *Home Office*, da sua evolução histórica, previsão legislativa e tendências dessa modalidade cada vez mais crescente. São apontadas as formas contratuais existentes e suas peculiaridades, principalmente nos contratos de prestação de serviços, e as legislações que normatizam essa forma contratual e a necessidade de adaptação.

3.1 CONCEITO DE *HOME OFFICE* E EVOLUÇÃO HISTÓRICA E LEGISLATIVA

O termo *Home Office* está relacionado a um trabalho realizado remotamente, no domicílio do empregado, sendo chamado também, por alguns teóricos de teletrabalho, em que os resultados obtidos do trabalho realizado podem ser identificados em lugar diverso daquele que foi realizado. Nos EUA encontramos o termo *telecommuting* e na Europa o *telework*, que enfatizam a tendência das atividades executadas serem efetuadas longe do ambiente de trabalho tradicional (ROCHA; AMADOR, 2018). No Brasil, os termos *Home Office* e Teletrabalho são utilizados como sinônimos, mas para Rocha e Amador (2018) a expressão *Home Office* caracteriza uma relação específica dentro do teletrabalho, referente ao trabalho que é realizado na residência do empregado, não em qualquer lugar, como afirma ser o conceito de teletrabalho. Na presente monografia utilizamos as expressões Teletrabalho e *Home Office* como sinônimas.

A Organização Internacional do Trabalho, ao analisar tais conceituação, opta por utilizar o termo teletrabalho (*telework*, em inglês), mas afirma que este deve ser conceituado em suas diversas variantes, tais como: local e espaço de trabalho, se é realizado dentro do domicílio do empregado ou em qualquer outro lugar; horário e

tempo de trabalho, se é realizado em tempo integral ou parcial; tipo de trabalho, se é assalariado ou independente e as competências requeridas no conteúdo do trabalho. Todas as suas variantes possuem em comum a flexibilidade espacial do trabalho e o tempo dedicado a ele.

Segundo Cháris Rocha e Fernanda Amador (2018), há registros de trabalho em casa desde os anos 1950, mas já havia trabalhos domiciliares anteriormente a isso, como a produção manual de vestuário, de embalagens e montagens de material elétrico, todos relacionados a uma atividade manual mais vinculada à produção industrial. Surge somente em 1970 uma concepção menos relacionada à indústria e à manufatura, em que o nome teletrabalho ganha força.

O trabalho nessa modalidade se estabeleceu com os atendentes virtuais, em 1980, passando, posteriormente, pelo surgimento de escritores, jornalistas, programadores e diversas outras possibilidades de prestação de serviços por meio de aplicativos, como tradução de textos, formulações de contratos, correções textuais entre outros (HUWS, 2017). Sendo o foco, nessa época, de diversos estudos internacionais que discutiam a modalidade organizacional do trabalho frente à flexibilidade, sendo apresentada à população com grandes vantagens, como oportunidade de flexibilidade trabalhista, horário livre e mais tempo para si. O foco principal destas campanhas, de acordo com Ursula Huws (2017), era atingir as mulheres dessa época, associando o teletrabalho à oportunidade de trabalhar e cuidar do lar, associando a uma vida mais próxima da casa e dos filhos.

A primeira onda a emergir do trabalho virtual surgiu em 1980, quando as companhias ocidentais passaram a buscar trabalhadores em outros locais, distantes de suas empresas sede, em busca de lucros por meio de mão de obra barata. Tais buscas foram intensificadas nos anos 1990, com os países da Índia e Filipinas ofertando trabalhadores no setor de atendimento virtual, por meio de empresas que terceirizavam esse tipo de trabalho (GRAHAM; ARWAR, 2020).

Como forma de tentar disciplinar esta prática, em 1996, foram lançadas as Convenções OIT de números 177 e 184, referentes ao trabalho em casa, discorrendo sobre o que tange os cuidados necessários, principalmente no que se refere à saúde no trabalho (ROCHA, 2018; AMADOR, 2018), reconhecendo essa prática laboral e a disciplinando.

A evolução dessa modalidade passou por uma segunda onda, com o implemento de uma forma de trabalho em nuvem. Graham e Arwar (2020) afirmam que essa mudança transformou os meios de produção em virtude de uma enorme oferta de mão de obra. Surgiu em tal momento as plataformas de trabalho de conexão (como a *upwork.com* e a *freelancer.com*), que conectam o trabalhador ao empregador, retirando assim o papel de determinada empresa terceirizada. Essas plataformas virtuais possibilitavam o contato do empregador com o empregado, auxiliando como mecanismo de conexão.

No Brasil, a legislação buscou disciplinar esta prática em algumas propostas legislativas, resultando na Lei nº 12.551/2011 que alterou o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho equiparando, juridicamente, o teletrabalho do trabalho realizado presencialmente (ROCHA, 2018; AMADOR, 2018).

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

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (BRASIL. Lei n. 12.551/2011).

Não se trata de uma determinada regulamentação, mas sim de uma certificação de que, se adequando aos pressupostos da relação de emprego, o teletrabalho poderá possuir os mesmos efeitos dos trabalhos presenciais. Surgiu em 2017 uma normalização específica em relação a esta forma contratual na Lei nº 13.467 de julho de 2017.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho (BRASIL, 2017).

Ao conceituar o termo teletrabalho no Brasil e especificar as normas mínimas de diretrizes para esta modalidade laboral, o legislador se preocupa em afastar a ideia de uma característica diferenciada de categoria profissional ao mostrar a

natureza de uma atividade realizada por meio de tecnologias de informação e comunicação. Apresentando os elementos que caracterizam o teletrabalho no Brasil, como a localidade, em que o trabalho é desempenhado fora do espaço físico tradicionalmente conhecido, e a tecnologia, ao estabelecer que o teletrabalho é efetuado com o emprego de tecnologia da informação e comunicação.

3.2 DAS MODALIDADES DO TRABALHO *HOME OFFICE*

Nos modalidades de teletrabalho há diversas modalidades com suas determinadas peculiaridades, em que há lacunas legislativas particulares. Abordamos neste ponto duas formas de trabalho Home Office, os serviços por meio de aplicativos e o contrato de prestação de serviços. Em que, nos serviços por meio de aplicativos, há uma figura de insegurança e precariedade do trabalhador em virtude da falta de estabilidade e da instabilidade do trabalho. No contrato de prestação de serviços, há uma relação de contraprestação entre as partes, em que dentro de uma situação de subordinação falta determinado poder de barganha por parte do trabalhador.

3.2.1 Dos serviços por meio de aplicativos

Um dos exemplos de trabalhadores que utilizam as plataformas como mediador para conseguir trabalho são os tradutores. A ideia por trás dessas plataformas é ser somente um mecanismo de encontrar clientes, trazendo a imagem para o indivíduo de que a plataforma somente media tal relação. Ao discorrer sobre essa forma de trabalho, Filgueiras e Cavalcante (2020) descrevem como ocorre essa relação:

A empresa seleciona quem pode ser contratado para formar o *pool* e, em seguida, organiza o processo de trabalho por meio de um leilão entre os trabalhadores para escolher quem receberá cada trabalho. Por fim, impõe quando e como cada tradução deve ser feita [...] (FILGUEIRAS; CAVALCANTE, 2020. p. 169).

Dessa forma, a plataforma, ao fazer a mediação entre os trabalhadores e o empregador, busca uma forma de "leilão" de quem aceitará as condições impostas, em que o precariado, em virtude de sua necessidade, aceita. Condição perfeita para

gerar lucro à plataforma que intermedia essa relação sem precisar pagar ao trabalhador um salário mensal, nem os seus encargos trabalhistas, lucrando com a insegurança e precariedade.

Uma forma de solucionar tais conflitos seria por meio da regulação de emprego direto com a plataforma, como vem ocorrendo em relação ao aplicativo Uber, que em diversos países vem sendo obrigado a regular uma relação de emprego. Como exemplo temos a Suprema Corte do Reino Unido que reconheceu, em 2021, o vínculo dos motoristas de aplicativo como funcionários da plataforma, obtendo estes direitos trabalhistas, como um salário mínimo e aposentadoria, além de férias remuneradas.

No Brasil o aplicativo vinha ganhando decisões processuais a seu favor. Contudo, em 2021, a 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região reconheceu esse vínculo, entendendo que a relação de trabalho na Uber gera uma modalidade de subordinação, em que a plataforma possui controle, fiscalização e comando, reconhecendo não somente a relação de emprego mas também condenando ao pagamento de indenização por danos morais. O desembargador da questão foi Marcelo Ferlin D'Ambroso, que afirma que já fora reconhecida, com a sentença da primeira instância, as características de pessoalidade, onerosidade e não eventualidade, e entende que a subordinação também deveria ser reconhecida. Nesse caso, há a subordinação, pois as atividades desenvolvidas nesse tocante se prestam a promover o objetivo social da empresa, não sendo independente da empresa ao utilizar recursos próprios na prestação de seus serviços, já que é imposto pela Uber esta necessidade. Dessa forma, existem todas as características de uma relação de emprego.

Contudo, ao ser entrevistada sobre o assunto da regulamentação no Brasil, a plataforma negou o vínculo e afirmou que iria recorrer da decisão. Dessa forma, ainda não há uma vitória em termos de vinculação, principalmente diante de recorrentes decisões processuais divergentes sobre o assunto no Brasil.

De qualquer forma, a regulamentação do vínculo de emprego entre o trabalhador e a plataforma surge como uma solução à falta de direitos e ao desrespeito das garantias trabalhistas.

3.2.2 Dos serviços por contratos por prestação de serviço

Há uma categoria profissional que não está vinculada aos aplicativos: é a dos trabalhadores autônomos, que buscam uma relação de trabalho direto com a empresa, trabalhando por serviço determinado em troca de uma remuneração correspondente. Geralmente, acordam um tempo, um serviço a ser entregue e um valor correspondente ao serviço. Os trabalhadores que mais utilizam dessa modalidade no Brasil são os programadores, os jornalistas e os escritores. Mas há algumas problemáticas decorrentes dessa modalidade laboral, tais como a impossibilidade de controle da jornada de trabalho, a descaracterização do vínculo trabalhista, a inexistência de valor mínimo por trabalho efetuado e a tendência de inexistência sindical.

O contrato nessa modalidade, embora seja um contrato bilateral, que gera obrigações recíprocas entre as partes, em que o objeto do serviço consiste em uma obrigação de fazer mediante remuneração, conta com uma flexibilização e uma submissão presumida. Diante da necessidade, muitos prestadores de serviços acabam aceitando determinadas condições para poder trabalhar e, desta forma, ter condições mínimas de subsistência.

Quando abordamos os contratos de prestação de serviços, vemos que tais direitos estão previstos no Código Civil, que disciplinam essa relação no que corresponde à remuneração, à jornada de trabalho, e à rescisão contratual. Nesse tocante, estipula que a remuneração deverá ser fixada no contrato, de forma expressa, para ter o livre acordo entre as partes, correndo o risco de arbitrariedade em caso de não fixação. Como podemos analisar no art. 596 do Código Civil "Não se tendo estipulado, nem chegando a um acordo as partes, fixar-se-á por arbitramento a retribuição, segundo o costume do lugar, o tempo de serviço e sua qualidade". Em, em caso de omissão nesse tocante, há o entendimento que não houve a pactuação entre as partes, e que uma das partes não aceitou o valor ofertado. Analisa-se, dessa forma, uma tentativa do legislador de garantir que, dentro do contrato de prestação de serviços, haja, de fato, uma pactuação entre as partes, principalmente no que tange a remuneração.

O pagamento nessa forma contratual, segundo o nosso Código Civil, é que a

remuneração seja paga em dinheiro logo após a realização do serviço (art. 597 CC), a menos que, por convecção entre as partes ou costume, não tenha sido adiada ou paga em prestações. No que corresponde ao tempo, essa forma de contrato não poderá ser convencionada por mais de quatro anos, dando fim ao contrato após este prazo, mesmo que o serviço esteja incompleto. Percebe-se uma preocupação em relação ao tempo de prestação de serviço, evitando-se uma questão de prazo contratual demasiado.

Nessa forma contratual está prevista o aviso prévio, em que, em casos de contratos por prazo indeterminado, poderá este pleitear rescisão, desde que dentro do aviso prévio, sob a pena de se pagar indenização por perdas e danos (art. 599 CC). Este aviso deve obedecer às regras do Código Civil, que pontua que o aviso deve ser feito com antecedência de oito dias em caso de o salário ter sido fixado pelo tempo de um mês ou mais; com antecipação de quatro dias, se a remuneração foi ajustada por semana ou quinzena; e de véspera, em casos que se tenha contratado por menos de sete dias.

No que corresponde ao serviço prestado, há alguns pontos abordados pela Código Civil nos art. 600 e 601, em que deve ser, nesse tipo de prestação, um serviço certo e determinado, em que, no caso de não haver previsão dentro do contrato no que corresponde ao serviço a ser efetuado, haverá o entendimento que este se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com as suas forças e condições, isto é, não pode ser exigido do contratado serviços que sejam superiores às suas limitações pessoais ou habilidades. Tais dispositivos são interessantes para analisar a necessidade de um contrato de prestação de serviços com a relação expressa dos serviços contratados, dando o entendimento que os serviços solicitados fora dessa relação contratual serão ilegais e que podem gerar obrigações futuras ao empregador, que teria agido de forma arbitrária.

A CLT prevê tal contrato na modalidade *Home Office* desde 2017, com a inclusão de artigos normalizando tais pactos, por meio da Lei nº 13.467 de 2017, conhecida como Reforma Trabalhista, que legalizou essa nova forma contratual de relação de emprego. Em que traz no art. 75-C da CLT, há a necessidade de estar expresso no contrato individual de trabalho a modalidade de teletrabalho, reiterando a obrigatoriedade da especificação das atividades a serem realizadas pelo

empregado.

3.3 TENDÊNCIAS CRESCENTES

O termo *Home Office* é utilizado para descrever diversas atividades que podem ocorrer fora do ambiente laboral, podendo ser feito em qualquer lugar do mundo, até mesmo dentro da própria casa do trabalhador. Tais atividades podem ser efetuadas como um serviço cujo resultado depende da informação, quando o empregado compreende algo que passa pelo seu conhecimento, não precisando de um ambiente físico específico e sim de um dispositivo conectado à rede.

Apesar de tal modalidade trabalhista existir há anos, essa se popularizou entre os anos de 2019 e 2020. Em pesquisas apontadas pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), 11% dos trabalhadores estavam trabalhando na modalidade *Home Office* em 2020, ano este que nos deparamos com uma pandemia mundial que obrigou grandes empresas a adotarem tal regime de trabalho para não ficar sem rendimento frente aos *lockdowns*. Mas, não é somente em decorrência da pandemia que o regime passou a ser popularizado: um levantamento feito pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2019 apontou dados referente ao trabalho *Home Office* no Brasil no ano de 2018, constatando que 3,8 milhões de brasileiros trabalhavam nesse regime, revelando o alto grau de trabalhos e o constante crescimento desse setor.

Conforme estudos da Fundação Getúlio Vargas, o número de empresas que pretendem adotar o teletrabalho nos pós pandemia deve crescer cerca de 30%. Isso demonstra o avanço que tal modalidade laboral pode chegar no decorrer dos próximos anos. Para Ursula Huws (2017), o crescimento dessa modalidade laboral está associado ao crescimento das redes, por meio das quais, cada vez mais, o mundo passa a ter acesso às plataformas de trabalho, em quem diante de meios mais baratos de transmitir o acesso à informação digital, a distância passa a ser insignificante. Como exemplo, é citada a tecnologia *view data* utilizada na Grã-Bretanha, a qual a autora a acusa de investir nessa tecnologia com o intuito de vender mão de obra barata em termos de telecomunicação:

Temos umas das maiores taxas per capita do mundo de propriedade de computadores pessoais; uma população amplamente concentrada em áreas metropolitanas densas em clusters de fácil conexão: um governo que acelerou, com uma rapidez indecente, planos de cabear o país em condições extremamente vantajosas para o setor privado e agora está tentando vender a rede nacional de telecomunicações a preços rebaixados (HUWS, 2017. p. 54).

Essas telecomunicações são utilizadas por empresas com o intuito de pagar mão de obra barata e irregular, uma tendência crescente e vantajosa para a empresa em termos de trabalho *Home Office*.

Consequentemente, ao passo que o regime *Home Office* avança, o grau de informalidade aumenta. Segundo o IBGE, em pesquisas referentes ao primeiro trimestre de 2021, houve crescimento de 40% nos dados de informalidade trabalhista, em um país com cerca de 86,7 milhões de pessoas ocupadas sendo que 34,7 milhões eram trabalhadores que não possuíam a sua carteira assinada, e muitos passaram a trabalhar por conta própria. No trimestre anterior, a taxa de informalidade já era superior a 39,4%, mostrando um número cada dia mais crescente de informalidade.

3.4 VANTAGENS E DESVANTAGENS

O teletrabalho possui inúmeras vantagens, como a possibilidade de trabalhar de qualquer lugar e de conseguir empregos de outras localidades, a inexistência do tempo gasto com locomoção, além da possibilidade de trabalhar no conforto do seu lar e no horário mais oportuno e de poder trabalhar com mais de uma empresa. Mas, tamanhos benefícios podem ser muitas vezes ilusórios. As desvantagens de tais modalidades incluem o risco de desemprego constante, além dos gastos com seu ambiente de trabalho que, em outras épocas, seriam encargos do empregador. Claudia Mazzei Nogueira (2020) afirma haver outra desvantagem, o rebaixamento salarial, intensificando toda a precarização decorrente desta realidade trabalhista.

Mark Graham e Mohanmad Amr Arwar (2020) analisam o início trabalho digital e apontam algumas características dessa modalidade laboral, como podemos visualizar:

[...] Em primeiro lugar, para o trabalho digital, a ligação entre tempo e

distância foi quase inteiramente rompida. A proximidade agora entre empregadores, trabalhadores e clientes quase não tem impacto sobre quão rápido um produto ou serviço digital pode ser entregue. Em segundo, para muitos tipos de trabalho de serviços, a geografia tornou-se menos aderente. A modulação, mercadorização e padronização das tarefas de um trabalho, a criação de mercadorias para o trabalho digital e os avanços da automação apresentam maneiras de cortar os vínculos entre o trabalho de serviços e um local determinado (GRAHAM; MOHANMAD, 2020. p. 49).

A diminuição da necessidade de estar em um local determinado para efetuar o trabalho faz com que as possibilidades trabalhistas aumentem, pois a oferta de emprego não fica limitada somente a um local específico, modificação benéfica ao empregador, que conseguirá pessoas mais especializadas ao passo que necessita de maior qualificação profissional.

Graham e Arwar (2020) apontam três problemas basilares dessa modalidade laboral, sendo: pouco ou nenhum poder de barganha, discriminação e precariedade e pouco desenvolvimento de qualificação. Tais problemas elencados pelos respectivos autores correspondem à globalização das ofertas de trabalho, pois, com a possibilidade de o trabalho remoto ser efetuado em qualquer localidade com acesso à rede, o número de mão de obra aumenta significativamente. Como consequência, os custos de trabalho são colocados no patamar mínimo, dificultando a capacidade do trabalhador de negociar melhores condições frente à possibilidade de ser facilmente substituído caso não se submeta a condições precárias de trabalho.

Com a globalização atingindo países subdesenvolvidos, a preocupação torna-se ainda mais preocupante, com exemplo dos países supracitados que, desde 1990, passaram a trabalhar para os países ocidentais, gerando uma grande demanda de empregados precarizados que, diante de uma oferta de emprego e frente à necessidade de tal para sobreviver, se submete a condições totalmente precárias de trabalho. Caso busque barganhar, ou buscar melhores condições, poderá ser facilmente substituído por outro que o necessita também, aumentando, assim, o poder de tais empresas de buscar mão de obra cada vez mais análoga à escrava.

Para Victor Filgueiras e Ricardo Antunes (2020), tais empresas, principalmente as que atuam por intermédio de plataformas e aplicativos, tentam esconder e mascarar a realidade dos empregos ofertados, como a precariedade, a

sujeição e a exploração do trabalhador. Apresentando aos trabalhadores uma imagem de que eles são os clientes, os desprovido de uma relação de trabalho com a plataforma ou o aplicativo, afastam-se da obrigação de garantir direitos oriundos de determinada relação trabalhistas. Caso o intermédio dessa forma contratual fosse uma empresa terceirizada, essa seria obrigada a garantir ao empregador direitos decorrentes de uma relação trabalhista.

Outra manobra utilizada é a contratação de indivíduos como empresa: são os chamados contratos comerciais, que contratam como se fosse um vínculo de prestação de serviços, uma empresa mesmo. Mas ao realizar tal contrato, o empregador busca se abster de obrigações trabalhistas. Para Victor Filgueiras e Sávio Cavalcante (2020), esse tipo de contratação sujeita o indivíduo a uma forma ainda mais intensa do que aquela por contrato como um emprego formal.

A possibilidade de afastar a relação de vínculo empregatício entre as plataformas e o trabalhador possibilita que a empresa possa se abster de garantir direitos, incentivando a falta de limites à exploração do trabalhador e as condições precárias de trabalho.

Ao analisar o mercado atual nessa esfera, percebemos que tornou-se mais fácil regulamentar o trabalho e garantir ao trabalhador uma condição protetiva. Por exemplo, temos os cartões pontos, os quais podem ser facilmente transformados em sistemas virtuais de regulamentação do controle de jornada trabalhista, dificultando problemas de jornada de trabalho excessiva e garantindo direitos humanos ao trabalhador. Mas, mesmo sendo muito mais fácil garantir direitos ao trabalhador, por meio de plataformas de controle de produção e jornada, os empregadores afirmam que não é isso que ocorre, tentando se desvincular de qualquer obrigação trabalhista.

Neste ponto, vemos um determinado desincentivo por parte das legislações locais, como por exemplo no Direito Brasileiro, que, ao regular por meio da Lei 13.467, que entrou em vigor no dia 11 de novembro de 2017, art. 62 que inclui no dispositivo 62 da CLT a modalidade de teletrabalho no rol de regimes trabalhistas que são excluídos da jornada de trabalho, o que significa que os teletrabalhadores não terão direito às horas extras, a justificativa é que, nestes casos não há uma forma de exercer o controle de jornada em decorrência da impossibilidade de

monitoramento das horas trabalhadas. Contudo, a jurisprudência atual entende que, caso o empregador consiga controlar as horas trabalhadas do empregado, este deverá pagar horas extras, pois, neste caso, não há a justificativa de impossibilidade de controle de jornada (OTAKE, Igor. 2018) . Desta forma, o empregador que busca controlar o horário do seu empregado, deverá pagar as horas excedentes, em que não impõe um controle de jornada, e desincentiva aqueles empregadores que procuram implementar o controle de jornada, pois, neste caso, deverá pagar mais ao trabalhador.

Tal desincentivo serve como parâmetro de justificativa com a utilização de argumentos frente às novas tecnologias, como apontam Victor Filgueiras e Ricardo Antunes: "A mesma tecnologia que torna a regulamentação técnica mais fácil é apresentada pelas empresas como fator que inviabilizaria a proteção dos trabalhadores" (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020. p. 60). Nesse desincentivo, os empregados se veem cada dia mais distantes dos seus direitos e mais perto de uma situação precária. No tocante ao poder de barganha, Graham e Arwar (2020) apontam uma forma de solucionar o conflito frente à necessidade negocial, sugerindo uma aliança entre os empregados. Com alianças, e não concorrência entre os trabalhadores de uma mesma área, há uma abertura de possibilidades negociais, sendo uma solução sindical. Ou seja, a formação de sindicatos, que podem ameaçar o empregador com a possibilidade de interrupção dos serviços ofertados, salvaguardando assim direitos trabalhistas de determinada modalidade.

Ao determinar a regulação que deveria ocorrer frente à necessidade trabalhista, analisamos que, por não haver uma ideia de localidade, o trabalho *Home Office* é um trabalho global. Ou seja, não está submetido a somente uma determinada jurisdição local de um determinado país, podendo envolver mais de uma localidade nessa forma contratual. Graham e Arwar (2020), ao analisar essa necessidade de regulação frente ao trabalho global, afirmam que isso abre possibilidades para que os trabalhadores e seus aliados atuem em jurisdições específicas que acabam por remodelar as determinações geográficas dessa modalidade contratual.

3.5 CIBERTARIADO: O PRECARIADO NO AMBIENTE *HOME OFFICE*

O cibertariado é o proletariado do século XXI, mas, em condições cada vez mais precárias de subsistência, em decorrência da constante globalização, que gerou cada vez mais mão de obra barata, surgindo assim como um novo precariado, que nada mais é que o proletariado em condições precárias de subsistência.

O proletariado corresponde a aqueles que não possuem nenhuma condição que não seja correspondente à força do seu trabalho, em que a vende seu trabalho em troca de um salário, dando ao empregador total controle do que ele produziu. De forma que, o teletrabalhador, ao ofertar seu trabalho ao empregador, em que oferta também, nas atuais formas contratuais existentes, o direito a sua produção intelectual em troca de um salário, se torna também um proletariado.

Vitor Filgueiras e Sávio Cavalcante (2020) discorrem acerca da contextualização do termo precariado. Para os autores, é uma classe que surgiu nas novas formas econômicas globais, caracterizando uma classe com constantes incertezas e inseguranças, divergindo dos assalariados e do proletariado:

O precariado é inerentemente instável; seus membros estão sempre prontos para um trabalho incerto, não tem controle sobre o seu tempo e dependem exclusivamente do seu trabalho para sobreviver (porque não tem direitos trabalhistas) (FILGUEIRAS; CAVALCANTE, 2020. p.164).

Com as constantes modificações trabalhistas atuais, percebemos que a realidade de uma classe com direitos trabalhistas inexistentes tem se tornado cada dia maior. Tamanha realidade se intensificou com o implemento dos trabalhos *Home Office*, que passaram a ser a realidade de muitos indivíduos após a popularização de aplicativos e plataformas de trabalho virtual, que rejeitam a caracterização do termo empregado, afirmando que os prestadores de serviços que utilizam as suas plataformas são apenas seus clientes.

No que corresponde aos trabalhadores autônomos, a situação é ainda mais crítica, pois, apesar de haver legislações que correspondem aos contratos de prestação de serviços, muitos desses direitos carecem de legislação mais específica no que tange aos contratos em teletrabalho, além de uma sindicalização mais forte e de um acesso maior à informação.

No ambiente de precariedade laboral não há uma restrição de precariedade aos trabalhadores que não são qualificados ou que trabalham por meios manuais. Aplica-se, também, a precariedade aos trabalhadores qualificados e profissionalizados, ocorrendo cada vez mais a exigência maior de qualificação profissional, associando os novos empregos à tecnologia, mas ofertando salários menores e incompatíveis com tais qualificações. São empregos associados a condições precárias de trabalho.

No presente capítulo trataremos dessa condição de precariedade do trabalhador em *Home Office*, trazendo à tona a discussão em torno do cibertariado e do acesso a direitos dentro das particularidades dessa forma de trabalho.

3.5.1 O precariado

O precariado é caracterizado por indivíduos em constantes condições mínimas de subsistência, com precariedade de emprego, de moradia, de subsistência e de proteção social (STANDING, 2020), sendo uma classe em formação nos últimos anos, acentuando ainda mais as desigualdades sociais.

O termo precariado foi utilizado pela primeira vez pelos sociólogos franceses nos anos iniciais de 1980, que buscavam descrever os trabalhadores temporários ou sazonais, em que a mão de obra temporária é o aspecto central dessa nova classe trabalhadora (STANDING, 2020). O precariado não é simplesmente um trabalhador de baixa renda: é muito além disso, estando relacionado a uma falta de controle sobre sua carreira, em que a instabilidade permeia toda a sua identidade laboral. Contudo, essa relação não está vinculada a indivíduos que possuem pouca ou nenhuma formação profissional, pois visualizamos constantemente indivíduos com um nível elevado de formação profissional submetendo-se a empregos que não correspondem ao seu nível de formação, com trabalhos que não correspondem à sua qualificação e, conseqüentemente, com uma remuneração inferior ao que lhe seria devida.

Uma característica predominante na precariedade é a renda precária, que não corresponde à realidade econômica da época, conferindo ao trabalhador uma situação de vulnerabilidade. Guy Standing (2020), ao caracterizar o precariado,

afirma que é um indivíduo que carece de identidade ocupacional, aproximando-se de um indivíduo esgotado em sua própria fonte de vida social (DURKHEIM, 1978). Sofre em decorrência de uma insegurança laboral que permeia todos os aspectos de sua vida, pois, tais empregos não desenvolvem neles nenhum sentido de confiança nas suas construções pessoais de vida, em que há uma falta de oportunidades de promoção, provocando uma auto exploração constante.

Ao passo que o precariado avança, as desigualdades sociais transpassam os problemas laborais para toda a sociedade, pois, ao passo que uma mão de obra barata garante ao empregador determinado lucro, o trabalhador não recebe o proporcional, pois se submeteu às condições precárias de salário, muitas das vezes pela carência de trabalho proporcional a sua qualificação. Guy Standing (2020), ao apresentar a perspectiva do precariado, utiliza como exemplo a *Foxconn*, que se expandiu ao contratar mão de obra barata, como os migrantes que vinham da área rural.

Seus esquemas de trabalho ajudaram a aumentar a precariedade global. Os baixos salários e a intensidade do trabalho (incluindo 36 horas extras por mês), que, tardiamente, chamaram a atenção mundial por um dilúvio de suicídio e tentativas de suicídio em 2009 e 2010, forçando as empresas em todos os lugares a tentar competir cortando salários e optando pelo emprego flexível (STANDING, 2020. p .53).

Tal exemplo aponta novamente a utilização de mão de obra barata, com o intuito de lucrar com a exploração do trabalhador, não lhe garantindo condições mínimas de dignidade, o que os reduz a seres puramente econômicos e gera uma anomia social, ocasionando no suicídio.

Desta forma, o precariado caracteriza-se por um indivíduo instável, em que trabalhadores são coagidos economicamente a um trabalho incerto, sem controle do seu tempo, dependendo exclusivamente do seu salário para poder sobreviver, pois estes carecem de direitos trabalhistas. O que, cada dia mais, se tornará comum em nossa sociedade e, por consequência, irá acelerar uma instabilidade global em todas as sociedades (FILGUEIRAS; CAVALCANTE, 2020).

3.5.2 Cibertariado

Os meios eletrônicos permitem encorajar os multitrabalhos, ou seja, a possibilidade de ser multitarefa, de executar múltiplas atividades ao mesmo tempo, em que, ao invés de um enfoque maior em determinada tarefa, o indivíduo divide seu tempo e atenção com várias. Esses indivíduos são excelentes candidatos à precarização, pois são incapazes de controlar o seu uso do tempo, sofrendo de estresse devido à sobrecarga de informações, gerando frustração.

Com o avanço de tais tecnologias, o teletrabalho avança ao passo que o trabalho modifica suas estruturas, fazendo surgir para as empresas uma relação maior de mão de obra e conseqüentemente, um barateamento dos trabalhadores, que aceitam tais condições em troca de determinada flexibilidade, gerando assim uma nova classe precarizada, o cibertariado (HUWS, 2017).

Para Ursula Huws (2017), a tendência de crescente em relação às tarefas que englobam qualificações relacionadas a tecnologia gera inúmeras conseqüências, em que é oferecido ao empregado uma ideia de flexibilidade, mas que gera uma determinada oscilação, em que cada vez mais há uma instabilidade nos empregados, em que, o trabalhador passa a trabalhar não somente em uma empresa por muito tempo, facilitando o empregado a passar lateralmente de um emprego para outro, o que tornou o empregado cada vez mais dispensável, formando assim uma classe de cibertariados, que contêm diversos direitos desrespeitados sob a aparência ilusória da flexibilização.

4 DOS ASPECTOS LEGAIS E SUAS IMPLICAÇÕES JURÍDICAS

4.1 JORNADA DE TRABALHO

Segundo a Constituição Federal, ao disciplinar no art. 7º sobre os direitos do trabalhador no tocante a sua jornada laboral, dispõe que são direitos do trabalhador a "duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho", estabelecendo normas específicas no que corresponde à limitação das jornadas de trabalho, com o intuito de proteger o trabalhador.

A Constituição Federal tenta, a partir de tais normas, impedir os abusos que os empregadores cometem, garantindo limites na jornada de trabalho e buscando garantir ao trabalhador um direito ao descanso, que garante a ele o desenvolvimento moral adequado, pois não o reduz a um ser meramente econômico, possibilitando momentos de lazer e socialização.

Ao analisar tais perspectivas a partir das atuais normatizações vemos que o Tribunal Superior do Trabalho enquadra o teletrabalho nos incisos I do art. 62 da CLT, que disciplinam as práticas trabalhistas que não são previstas no capítulo de Jornada do Trabalho, afirmando que o teletrabalho são trabalhadores que exercem uma atividade externa incompatível com a fixação de jornada de trabalho (art. 62, I, CLT), em que transforma o teletrabalhador em um indivíduo que não se adequa às jornadas de trabalho tradicionais e, deste modo, não possui limitações jurídicas garantidoras do seu direito.

Ao excluir este da jornada de trabalho, o seu tempo de disposição do trabalhador ao empregador fica de acordo com o estabelecido pelo empregador, o que é inconstitucional, pois viola o direito constitucional de uma jornada de trabalho não excedente a oito horas diárias (Art. 7º, XIII, da Constituição Federal do Brasil), intensificando a precarização do cibertariado nessa relação contratual e não garantindo ao trabalhador o direito a uma desconexão.

Ricardo Betiatto (2017), ao abordar tal tema, fala da importância da desconexão do trabalho como um mecanismo de garantir uma vida saudável e

social ao trabalhador, pois, ao possibilitar que ele se desconecte do trabalho e, no caso do *Home Office* das ferramentas tecnológicas de ligação com o empregado, garante o seu descanso. O autor aborda tal direito como um direito à desconexão, pois, frente a constante globalização presente nos dias atuais, até aqueles cujo trabalho não se realiza de forma remota sofrem com a presença constante do empregador em horários fora do expediente e em dias de repouso, não permitindo que o trabalhador se desligue do trabalho. Aponta-se aqui, novamente, a problemática trazida por Durkheim (1978) em que, diante de uma conexão constante do empregador com o empregado, o indivíduo não consegue se desvincular do trabalho, e, desse modo, é associado constantemente a um ser com uma finalidade meramente econômica, reiterando as suas condições precárias.

Com o indivíduo constantemente à disposição do empregador, mesmo em casa, em regime de teletrabalho, fora do horário de trabalho, caracteriza sobreaviso, como podemos analisar:

SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso" Súmula nº 428 do TST: SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 53 Artigos Reforma Trabalhista II 27.09.2012. (BRASIL, 2012).

De forma que é clara tamanha necessidade do direito de desconexão no trabalho, tornando-se ainda mais importante em termos de teletrabalho, pois há uma desvinculação física do trabalhador em relação ao trabalho efetuado, com ausência de controle de ponto, em que o trabalhador nesta modalidade não tem o direito às suas horas extras e possui a sua subjetividade desrespeitada.

Ricardo Antunes e Luci Praum (2020) disciplinam isso no que corresponde a falta de tais direitos, discorrendo em relação a essa modalidade trabalhista, em que há uma determinada contradição no que corresponde a jornada de trabalho, pois, com o incremento de um mundo cada dia mais globalizado com ferramentas

tecnológicas, não seria difícil os empregadores controlarem as atividades efetuadas pelo trabalhador e o início e fim de sua jornada. Mas, as mesmas tecnologias que possibilitam um controle maior e ainda mais rigoroso da jornada de trabalho são utilizadas como argumento para a impossibilidade do controle desta jornada, inexistindo ao teletrabalhador as horas extras e o seu adicional noturno.

Define-se aos teletrabalhadores constantes regimes de trabalho por meio de metas e avaliações de desempenho, apontando a um regime de trabalho sem limites e sem direito à desconexão, em que a sobrecarga de trabalho, a imposição de ritmo, produtividade e intensidade sem controle de jornada transforma o trabalho em ambiente selvagem.

4.2 MEIO AMBIENTE LABORAL

Um meio ambiente de trabalho equilibrado, segundo o art. 7º da Constituição Federal, é um direito fundamental a todos os trabalhadores. Quando se fala em meio ambiente de trabalho equilibrado, observa-se um ambiente cujos conjuntos de interações e influências atingem o desenvolvimento laboral do trabalhador.

Na Reforma Trabalhista há uma previsão no que tange a responsabilidade do empregador de instruir seus empregados do regime de teletrabalho, de maneira expressa e ostensiva, no que corresponde às precauções adequadas que esse deverá tomar com a finalidade de evitar doenças e acidentes no trabalho, devendo auxiliar o empregado nesse tocante, em que o trabalhador deverá assinar o termo de responsabilidade, se comprometendo a seguir as orientações que foram fornecidas pelo empregado (Art. 75-E da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017).

Clarissa Ribeiro Schinestsck (2020) discorre em relação a essa perspectiva a partir de uma análise sistemática do ambiente laboral presente nas plataformas, em que caracteriza os elementos de descaracterização de um ambiente equilibrado. Para Schinestsck (2020), há elementos de pressão, jornadas extenuantes, captura da subjetividade do trabalhador e precarização do trabalho.

A pressão é ocasionada pelo constante medo de ficar sem emprego, pois é o meio pelo qual a sua subsistência é garantida, em que os controles da geolocalização são fundamentais neste pensamento. Apontamos tamanha

perspectiva no capítulo 3, ao apresentar a globalização como fator que ocasiona a precarização legalizada do trabalhador. Para Schinestsck (2020), tamanha pressão também é ocasionada pelo monitoramento constante das empresas em relação ao trabalho efetuado, o mesmo que, como já discutimos, serve de justificativa para a não regulamentação desse trabalhador. Outro ponto destacado por Schinestsck (2020) é em relação à impossibilidade de sindicância, a qual é fundamental na busca de direitos e garantias. Para a autora, o medo que ocasiona a pressão do trabalhador é em torno do medo de se associar ao sindicato, de participar de greves ou de tentar utilizar alguma ferramenta de negociação, em virtude da sua forma contratual, que pode gerar o desligamento da plataforma trabalhada.

Na captura de subjetividade do trabalhador, Schinestsck (2020) aponta o aspecto psicológico utilizado pela empresa. Ao trazer a figura do trabalhador como cliente, como parceiro da empresa, criando uma imagem de microempresário, cria-se uma ilusão ao trabalhador de que ele é o responsável pelo seu ambiente, pelo meio no qual trabalha, afastando a possibilidade de garantir os meios de subsistência física do trabalho, não garantindo o acesso ao pagamento de suas despesas, do seu ambiente e nem arcando os problemas psicológicos dessa modalidade de trabalho.

Nesse ponto, é importante destacar dois elementos: a ideia de parceiro, de empreendedor, gera uma situação de risco ao trabalhador, que muitas vezes, até em contextos diversos do apresentado agora, sujeita-se a trabalhar como empresa, mesmo sendo somente uma pessoa.

Ao trilhar condições dignas de trabalho, observa-se que muitos direitos já foram garantidos, como exemplo temos a Declaração do Pacto da Filadélfia, que reafirmou princípios fundamentais no tocante à esfera trabalhista, afirmando que o trabalho não é uma mercadoria, não podendo ser tratado para tal.

4.3 DA RESPONSABILIDADE POR EQUIPAMENTOS FÍSICOS

Na Reforma Trabalhista há, pelo art. 75-D, uma normatização expressa no que corresponde à responsabilidade pela aquisição e manutenção dos equipamentos e da infraestrutura necessária para a realização do trabalho,

afirmando que pode ocorrer mediante acordo escrito entre as partes. Porém, como já supracitado, há uma enorme precariedade do trabalhador em relação ao empregado, cuja função é vista como meio para a obtenção de lucros, de forma que, diante de tamanha globalização, com o teletrabalho expandido cada vez mais, a tendência é do empregado se submeter às vontades do empregador.

Além disto, há a falta de determinado poder de barganha, em que há o risco de o empregador não ofertar ao trabalhador tais ferramentas, dando prioridade àqueles que já as possui, ou repassando ao trabalhador tamanha responsabilidade em troca da possibilidade de ser ofertado uma determinada flexibilidade no trabalho, que, na visão do empregador, pode ser favorável ao empregado, pois este irá trabalhar no conforto do seu lar, reforçando aspectos psicológicos ilusórios já apontados na presente monografia.

Ricardo Betiatto (2017), ao abordar este assunto na revista do TRT 9, traz à tona o exemplo da legislação italiana no que concerne ao teletrabalho, comparando com a brasileira. Nesse caso, o empregador é responsável pelo bom funcionamento dos equipamentos tecnológicos destinados ao trabalhador, bem como é responsável pela sua segurança. Observa o autor três pontos importantes abordados pela legislação italiana no que trata da modalidade de teletrabalho: o primeiro ponto é em relação a essa disposição da legislação italiana citada, que corresponde às responsabilidades do empregador, dando a entender, nesse tocante, que a responsabilidade de fornecimento de tais equipamentos é do empregador, sendo bastante justo tais disposições, pois o trabalhador haverá que arcar com outras despesas que não teria em uma modalidade de trabalho presencial, arcando com energia elétrica, com internet, água, entre outros.

O autor aponta ainda a observância do empregador no que corresponde ao funcionamento e assistência dos equipamentos, sendo um ponto lógico a ser destacado, pois equipamentos que não estejam em um bom estado, ou que não funcionem poderão prejudicar o trabalhador, já que não há como cobrar eficiência e produtividade de um trabalhador com equipamentos eletrônicos que estão com a funcionalidade afetada. Além disso, equipamentos que estejam em estado ruim podem causar danos ao trabalhador, destacando neste ponto a necessidade e a preocupação com a segurança.

Aliás, Ricardo Betiatto (2017) aponta neste tocante a preocupação da segurança, que corresponde não somente ao equipamento físico, como também ao ambiente virtual, pois pode afetar outros equipamentos do empregado conectado à rede, de modo que uma certa segurança deverá ser garantida.

4.4 DA NECESSIDADE SINDICAL

Diante de tamanhas incertezas presentes no teletrabalho, a sindicalização surge como uma esperança aos trabalhadores, pois buscam protegê-los das condições que os exploram em busca de melhores condições de trabalho (HUWS, 2018). Inclusive, no início do teletrabalho, os sindicatos foram contra a modalidade, pois acreditavam que essa distância fosse inviabilizar a força sindical, sendo um meio de destruir tais organizações:

Alguns, que temiam que o teletrabalho pudesse tornar-se um meio de destruir organizações sindicais, apoiaram-se nisso como provas de exploração, e houve chamados de sindicatos e outras organizações representando trabalhadores de escritório (tais como o estadunidense 9 to 5), para que o trabalho eletrônico domiciliar fosse controlado ou mesmo banido, como argumentou com certa força o sindicato alemão IG Metaal. Outros, com igual fervor, defenderam que o teletrabalho era um meio para a libertação das mulheres (HUWS, 2018. p.121).

Contudo, em alguns pontos os sindicatos desta época estavam corretos, pois, de fato, a força sindical nos trabalhos *Home Office* foram reduzidas, principalmente em decorrência da ausência geográfica de aproximação dos trabalhadores das modalidades incluídas nesse tipo de contrato. Luci Praum e Ricardo Antunes (2020) apontam tais perspectivas, afirmando que "aprisionadas pela verticalidade das categorias profissionais, as entidades sindicais vêm se deparando cada vez mais com a diminuição significativa do número de trabalhadores e trabalhadoras que formalmente representam" (PRAUM; ANTUNES, 2020. p. 192), afirmando que, ao passo que a força sindical vem diminuindo, o número de trabalhadores vem crescendo, em que esses se encontram cada vez mais em situações de precarização.

Há, então, uma problemática no que corresponde à negociação, pois, diante da precariedade dos seus trabalhos e da instabilidade do emprego, os trabalhadores

têm perdido o poder de barganha, pois se encontram fragilizados e com uma restrita capacidade coletiva de negociação. Sendo assim reforçada, em virtude da flexibilização do trabalho, a precariedade no que corresponde às relações de trabalho e a fragmentariedade da classe trabalhadora.

Esta fragilidade pode afetar principalmente os trabalhadores no que concerne ao seu poder de negociação, pois, após o implemento da Reforma Trabalhista, os trabalhadores sofreram uma grande perda. Aponta-se aqui o estabelecimento da prevalência do negociado sobre o legislado, pois tal deliberação regulamentou a flexibilidade no trabalho no que corresponde aos acordos individuais, em que permite nessa negociação, sem o auxílio dos sindicatos, condições cada vez mais prejudiciais ao empregado. Isso abre o caminho para empresas que buscam mão de obra barata, com o intuito de auxiliar na obtenção de seus lucros.

Luci Praum e Ricardo Antunes (2020) buscam tais análises para explicitar a necessidade de uma determinada força sindical, pois é essa força que atua como ferramenta indispensável no que corresponde à resistência, que pode romper com características que já foram estabelecidas e lutar a favor das novas classes precarizadas.

5 CONCLUSÃO

A valorização do trabalho, com respeito à dignidade humana, possibilitará uma maior proteção ao trabalhador *Home Office*, impedindo que as tecnologias procurem desrespeitar os direitos fundamentais do indivíduo. O direito do trabalho e a constituição buscam assegurar tais proteções.

Na evolução histórica, visualizamos uma tendência à escravização do trabalho para a obtenção de lucros, associando o trabalho a uma relação de inferioridade, reduzindo o ser humano às suas funções econômicas e o afastando do seu aspecto moral, resultando em indivíduos dessocializados moralmente, gerando inúmeros problemas, de forma que as modificações ocorridas durante a evolução das relações de emprego, dos seus contratos e de uma garantia de maior dignidade humana resultaram em uma garantia a sua dignidade humana resultando em um conjunto de direitos trabalhistas.

Porém, ao se deparar com novas modalidades laborais, o direito do trabalho existente nos dias atuais se torna insuficiente para disciplinar relações cuja intenção é burlar as relações já existentes, com o intuito de capitalizar por cima de uma falta de dignidade humana.

Logo, quando falamos de contrato de trabalho vemos que este busca disciplinar relações existentes entre o empregador e o trabalhador, possuindo como princípios, a boa-fé e o equilíbrio contratual, porém, ao passo que busca trazer um pacto de acordo entre as partes, traz também uma relação de unilateralidade, pois há sempre uma subordinação do trabalhador em relação ao empregador. Ocorre que tamanha subordinação se tornou cada dia mais acentuada em que as plataformas de trabalho já impõem as suas condições, e aquele que está em situação de necessidade se submete, o mesmo ocorrendo em situações em que não há uma plataforma mediando o trabalho. Nessa situação de contratos por prestação de serviços, há uma maior pactuação, mas ainda trazendo aspectos bem precários e necessitando de ajustes no tocante a determinadas limitações, principalmente em relação à falta do poder negocial.

Além disso, no contrato de trabalho *Home Office* há diversas peculiaridades diferentes das modalidades tradicionais de trabalho. Há os trabalhadores que

utilizam de plataformas virtuais para mediar sua relação de trabalho e há os que fecham contratos diretamente com as empresas contratantes. Em ambos os casos, há desrespeito constante das normas trabalhistas vigentes desta época, como em relação ao vínculo de trabalho, à jornada trabalhada, à remuneração baixa, ao trabalho efetuado e à constante informalidade de tais modalidades, aproximando o trabalhador a uma condição cada vez mais precária de trabalho.

Com uma legislação insuficiente em relação às modalidades de trabalho, o contrato *Home Office* é uma modalidade com inúmeros desrespeitos à legislação existente. Havendo uma maior necessidade de adequação de tais contratos aos princípios contratuais já existentes, além de uma maior proteção ao empregador, que muitas vezes não é associado a uma categoria profissional de empregado, que ocasiona em uma determinada perda de direitos.

Com as constantes problemáticas apresentadas, o trabalhador é reduzido a situação analoga à escravidão cuja sobrevivência é o único intuito do trabalho, em que vivem, agem e pensam em prol do seu trabalho, sem direito a desconexão, a férias, a jornadas humanas de trabalho, a um meio ambiente laboral, ou seja, a direitos, que deveriam ser disponibilizados a seu favor.

Apontamos três soluções que se complementam, como o implemento de uma legislação específica, regulando as formas contratuais dessa relação; a regulamentação de serviços por plataformas; e, não menos importante, a sindicalização dos trabalhadores nessa modalidade, que se torna importante principalmente em decorrência do constante desrespeito às normas já existentes nas relações trabalhistas.

Apoiando assim a observação desta categoria, e a observância de seus direitos para que não sejam reduzidos à uma mera instrumentalização para fins econômicos. Que possuam seu acesso à negociação, à sindicalização, à desconexão e tantos outros direitos necessários à sua dignidade humana no ambiente laboral.

Tais direitos são fundamentais ao trabalhador, pois lhe garante que seus direitos possam sem salvaguardados, dão um maior equilíbrio contratual além de garantir ao trabalhador o seu acesso a uma relação de humano, e não de mercadoria, de coisa, em que não busca reduzir seu trabalho a mera finalidade

econômica, garantindo um direito de desconexão, de poder se desligar no trabalho e, desta forma, de poder alcançar uma vida digna, em que é somente um instrumento do mercado capitalista, não uma mercadoria, uma coisa.

Desta forma, o ser humano que possuem tais direitos podem ser trabalhadores mais dignos e mais associados a uma real figura de trabalho no século XXI, não se reduzindo a aspectos arcaicos escravocratas, trazendo direitos que lhe são salvaguardados por lei, em que não pode haver um retrocesso no que tange a garantia de seus direitos.

REFERÊNCIAS

ABDALA, V. Taxa de informalidade no mercado de trabalho sobe para 40%, diz IBGE. **Agência Brasil**, Rio de Janeiro, 30 jul. 2021. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-07/taxa-de-informalidade-no-mercado-de-trabalho-sobe-para-40-diz-ibge>>. Acesso em: 14 nov. 2021.

BETIATTO, R. Teletrabalho: a reforma trabalhista em contraponto com as perspectivas europeia e italiana. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, v. 7, n. 62, p. 46-56, 2017. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/116282>>. Acesso em: 13 nov. 2021

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Senado, 1988.

_____. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 17 abr. 1995.

_____. Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998. Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 22 jan. 1998.

_____. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, 11 jan. 2002.

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

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

_____. Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, 09 ago. 1943.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 428. O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso. In: _____. Súmulas. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2012.

DELGADO, M. G. **Contrato de Trabalho** - caracterização, distinções, efeitos. São

Paulo: LTr, 1999.

DURKHEIM, E. **A Divisão do Trabalho Social**. v. 2. 2. ed. Tradução: Eduardo Freitas e Maria Inês Machado. Lisboa: Editorial Presença, 1984.

FILGUEIRAS, V.; ANTUNES, R. **Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo**. In: NOGUEIRA, A. M. et al. *Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo, 2020.

FILGUEIRAS, V.; CAVALCANTE, S. **Um novo adeus à classe trabalhadora?**. In: NOGUEIRA, A. M. et al. *Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo, 2020.

GRAHAM, M.; ANWAR, M. A. **Trabalho Digital**. In: NOGUEIRA, A. M. et al. *Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo, 2020.

HUWS, U. **A Formação do Cibertariado: trabalho em um mundo real**. Campinas: Editora da Unicamp, 2017.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). Ipea: 11% dos trabalhadores fizeram home office ao longo de 2020. **Ipea na mídia**, 22 jul. 2021. Disponível em:

<https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=38289&catid=131>. Acesso em: 13 nov. 2021.

NEGREIROS, T. **Teoria do Contrato: novos paradigmas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

NOGUEIRA, C. M. **A saúde das trabalhadoras no telemarketing e o trabalho on-line**. In: NOGUEIRA, A. M. et al. *Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo, 2020.

OTAKE, I. V. O teletrabalho e a regulamentação editada pela Lei n. 13.467/17. 2018. 29 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Centro Universitário São Lucas, Porto Velho. Disponível em:
<<http://repositorio.saolucas.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/2826/Igor%20Volpi%20Otake%20-%20O%20teletrabalho%20e%20a%20regulamenta%C3%A7%C3%A3o%20editada%20pela%20lei%20n.%2013.46717..pdf?sequence=1>>.
Acesso em: 13 nov.2021

PRAUN, L.; ANTUNES, R. **A demolição dos direitos do trabalho na era do capitalismo informacional-digital**. In: NOGUEIRA, A. M. et al. *Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo, 2020.

ROCHA, C. T. M.; AMADOR, F. S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 16, n. 1, p. 152-62, 2018. DOI: 10.1590/1679-395154516. Disponível em:
<<https://www.scielo.br/j/cebape/a/xdbDYsyFztnLT5CVwpXGm3g/abstract/?lang=pt>>.
Acesso em: 15 nov. 2021

ROMAR, C. T. M. *Direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SALIBA, A. L. TRT-4 reconhece vínculo entre motorista e a Uber e a condena por *dumping* social. **Revista Consultor Jurídico**, 23 set. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-set-23/trt-reconhece-vinculo-emprego-entre-motorista-uber#:~:text=Com%20esse%20entendimento%2C%20a%208%C2%AA,e%20a%20Uber%20do%20Brasil>>. Acesso em: 26 out. 2021.

SANTOS, J. C. E. *Contratos de Natureza Trabalhista: reforma trabalhista com o foco do contrato individual de trabalho em relação ao teletrabalho e à jornada intermitente*. 2021. 32 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Escola de Direito e Relações Internacionais, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/1445/1/TCC2%20MONOGRAFIA%20TURMA%20C01%20-J%3%9aLIO%20C%3%89SAR%20-2021-1.pdf>>. Acesso em: 13 nov. 2021

SCHINESTOCK, C. R. **As condições de trabalho em plataformas digitais sob o prisma do direito ambiental do trabalho**. In: NOGUEIRA, A. M. et al. *Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo, 2020.

SILVEIRA, D. Home office bateu recorde no Brasil em 2018, diz IBGE. **g1**, São Paulo, 18 dez. 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/12/18/home-office-bateu-recorde-no-brasil-em-2018-diz-ibge.ghtml>>. Acesso em: 14 nov. 2021.

STANDING, G. **O Precariado: a nova classe perigosa**. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2021.

SUPREMA Corte britânica reconhece vínculo de emprego entre motorista e Uber. **Revista Consultor Jurídico**, 19 fev. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-fev-19/suprema-corte-britanica-reconhece-vinculo-e-emprego-uber>>. Acesso em: 26 out. 2021.

SÜSSEKIND, A. B. L. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho e seu Anexo (Declaração de Filadélfia)**. In: _____. *Convenções da OIT*. São Paulo: LTr, 1994. 573p.

TEPEDINO, G.; KONDER, C. N.; BANDEIRA, P. G. **Fundamentos do Direito Civil: v. 3 - contratos**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021.