



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – CCJ
COORDENAÇÃO DO CURSO DE DIREITO – CAMPUS JOÃO PESSOA
COORDENAÇÃO DE MONOGRAFIA**

ANDRIELLY RUTH FIGUEIROA DO NASCIMENTO

**ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E SUBORDINAÇÃO JURÍDICA: DESAFIOS
PARA A PROTEÇÃO JURÍDICA DO TRABALHO INTERMEDIADO POR
PLATAFORMAS DIGITAIS NO BRASIL**

**JOÃO PESSOA
2024**

ANDRIELLY RUTH FIGUEIROA DO NASCIMENTO

**ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E SUBORDINAÇÃO JURÍDICA: DESAFIOS
PARA A PROTEÇÃO JURÍDICA DO TRABALHO INTERMEDIADO POR
PLATAFORMAS DIGITAIS NO BRASIL**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Graduação em
Direito de João Pessoa do Centro de
Ciências Jurídicas da Universidade
Federal da Paraíba como requisito parcial
da obtenção do grau de Bacharel em
Direito.

Orientador: Dr. Jailton Macena de Araújo

**JOÃO PESSOA
2024**

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

N257o Nascimento, Andrielly Ruth Figueiroa do.

Organização do trabalho e subordinação jurídica:
desafios para a proteção jurídica do trabalho
intermediado por plataformas digitais no Brasil /
Andrielly Ruth Figueiroa do Nascimento. - João Pessoa,
2024.

58 f.

Orientação: Jailton Macena de Araujo.
TCC (Graduação) - UFPB/CCJ.

1. Direito do trabalho. 2. Subordinação jurídica. 3.
Plataforma digital. 4. Parassubordinação. 5. Trabalho
autônomo. I. Araujo, Jailton Macena de. II. Título.

UFPB/CCJ

CDU 34

ANDRIELLY RUTH FIGUEIROA DO NASCIMENTO

**ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E SUBORDINAÇÃO JURÍDICA: DESAFIOS
PARA A PROTEÇÃO JURÍDICA DO TRABALHO INTERMEDIADO POR
PLATAFORMAS DIGITAIS NO BRASIL**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Graduação em
Direito de João Pessoa do Centro de
Ciências Jurídicas da Universidade
Federal da Paraíba como requisito parcial
da obtenção do grau de Bacharel em
Direito.

Orientador: Dr. Jailton Macena de Araújo

DATA DA APROVAÇÃO: 07 DE MAIO DE 2024

BANCA EXAMINADORA:



**Prof. Dr. JAILTON MACENA DE ARAÚJO
(ORIENTADOR)**



**Prof. Dr. PAULO HENRIQUE TAVARES DA SILVA
(AVALIADOR)**



**Prof. Dr. JULIAN NOGUEIRA DE QUEIROZ
(AVALIADOR)**

RESUMO

A introdução das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) no contexto empresarial tem posto em questionamento a eficácia e adaptação do direito do trabalho à sociedade atual. Com a adoção de modelos de trabalho mais flexíveis, surge o desafio de regular o trabalho intermediado por plataformas digitais e redefinir o elemento da subordinação jurídica. As leis laborais precisam ser repensadas e adaptadas para cumprir o papel fundamental que exercem na proteção dos trabalhadores. Organizações de trabalho baseadas no uso das TICs desafiam a aplicação tradicional do direito do trabalho ao configurarem modelos organizacionais flexíveis e tecnológicos, levando à discussão de conceitos alternativos de subordinação jurídica. Na Europa, foram criadas figuras jurídicas intermediárias, como o trabalhador parassubordinado, que possuem apenas uma parcela dos direitos conferidos aos empregados. No Brasil, decisões judiciais têm reconhecido o trabalho parassubordinado como uma forma de subordinação jurídica. Têm, também, elaborado outros conceitos, como os de subordinação estrutural e algorítmica. Diante da necessidade de adaptar o direito do trabalho às transformações e desafios impostos pelos novos modelos organizacionais presentes nas plataformas digitais, este estudo defende a aplicação de um conceito de subordinação jurídica baseado na dinâmica da exploração da relação de emprego, para tutelar as relações de trabalho.

Palavras-chave: direito do trabalho. subordinação jurídica. plataforma digital. parassubordinação. trabalho autônomo.

ABSTRACT

The introduction of Information and Communication Technologies (ICT) in the business context has called into question the effectiveness and adaptation of labor law to today's society. With the adoption of more flexible working models comes the challenge of regulating work intermediated by digital platforms and redefining the element of legal subordination. Labor laws need to be rethought and adapted to fulfill their fundamental role in protecting workers. Work organizations based on the use of ICTs challenge the traditional application of labour law by configuring flexible and technological organizational models, leading to the discussion of alternative concepts of legal subordination. In Europe, intermediate legal figures have been created, such as the para-subordinate worker, who has only a portion of the rights granted to employees. In Brazil, court decisions have recognized parasubordinate work as a form of legal subordination. They have also developed other concepts, such as structural and algorithmic subordination. Faced with the need to adapt labour law to the transformations and challenges imposed by the new organizational models present on digital platforms, this study advocates the application of a concept of legal subordination based on the dynamics of the exploitation of the employment relationship, in order to protect labour relations.

Key-words: labor law. legal subordination. digital platform. parasubordination. self-employment.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CF – CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

CLT – CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

STF – SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

STJ – SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA

TRT13 – TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA DÉCIMA TERCEIRA REGIÃO

TST – TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
2 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E SUA RELAÇÃO COM O MODELO SÓCIO-ECONÔMICO VIGENTE	12
2.1 A ANTIGUIDADE GRECO-ROMANA E A ESCRAVIDÃO	13
2.2 A IDADE MÉDIA E A SERVIDÃO	14
2.3 A IDADE MODERNA E O CAPITALISMO	15
2.4 A IDADE PÓS-MODERNA E O CAPITALISMO PÓS-MODERNO	17
3 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO E DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA	22
3.1 SUBORDINAÇÃO JURÍDICA COMO FATOR DISTINTIVO ENTRE RELAÇÃO DE EMPREGO E TRABALHO AUTÔNOMO	25
3.2 CRISE NO CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA: A DIFICULDADE DE ABARCAR RELAÇÕES INSERIDAS EM NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	27
3.3 EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA: A SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL E A SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA	29
3.4 A PARASSUBORDINAÇÃO COMO FIGURA INTERMEDIÁRIA ENTRE TRABALHO SUBORDINADO E AUTÔNOMO	32
4 NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E REGULAÇÃO PROTETIVA PELA SUBORDINAÇÃO: CAMINHOS E POSSIBILIDADES	38
4.1 TRABALHO INTERMEDIADO POR PLATAFORMAS DIGITAIS: CLASSIFICAÇÕES POSSÍVEIS SEGUNDO A JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, SUPERIOR TRIBUNAL DO TRABALHO E TRIBUNAL REGIONAL DA 13ª REGIÃO	39
4.2 A PARASSUBORDINAÇÃO COMO NOVA FACETA DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA EM DECISÕES JUDICIAIS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO	44
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	47
REFERÊNCIAS	52

1 INTRODUÇÃO

Embora o direito do trabalho persiga a melhoria das condições sociais dos trabalhadores, tem-se observado nos últimos anos um processo de desregulamentação, flexibilização e precarização das relações trabalhistas no Brasil – a exemplo do paradigma estabelecido pela Reforma Trabalhista, como ficou conhecida a Lei nº 13.467/17, que desarticulou o direito do trabalho e promoveu, em vários pontos, a sua desconstrução, na medida em que alterou, pela via legislativa, assuntos fundamentais e até então incontroversos a este ramo jurídico¹.

A desregulamentação consiste na revogação daquilo que outrora foi regulado; é a diminuição de incidência da lei; a retirada de regras. A flexibilização, por sua vez, releva a incidência da norma e a precarização, por fim, se refere à permissão da existência de emprego pouco padronizado, sem padrão algum ou temporário.

Em larga medida, esse conjunto de ações, que findam por mitigar a proteção dos direitos dos trabalhadores, tem sido justificado sob o argumento de que, uma vez que muitas das relações de trabalho contemporâneas são agora desenvolvidas através de um processo organizacional distinto do padrão de produção que historicamente atraiu a incidência do Direito do trabalho – caracterizado pela emissão de ordens, do empregador ao empregado, por exemplo – resta limitada – senão, afastada – a aplicação dos institutos jus-trabalhistas a tais situações.

Exemplo de relações que reúnem elementos atribuídos a esta nova dinâmica do trabalho são aquelas decorrentes do trabalho intermediado por plataformas digitais de transporte de passageiros e de mercadorias (notadamente refeições). O discurso que envolve essa intermediação é o de que a tecnologia nela empregada permite que o trabalho seja executado com traços de autonomia e flexibilidade. É precisamente o modo organizacional do trabalho, que é executado pelo trabalhador, em tese livre para definir seu modo de trabalho, mas que ao mesmo tempo é influenciado pelos estímulos enviados por essas plataformas, que tem levado

¹ A novidade atacou, por exemplo, a ideia de que a jornada de trabalho repercute na saúde do trabalhador. Esse pressuposto, que parecia estar bem estabelecido nos estudos referentes à temática, foi abandonado pelo acréscimo que a lei da Reforma Trabalhista deu à CLT ao incluir no texto consolidado o parágrafo único do artigo 611-B, segundo o qual as “regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo”. É dizer: o legislador, pela via literal, afastou duas realidades cuja repercussão uma na outra sequer era controversa. A ligação entre jornada de trabalho e condições de saúde e segurança do trabalhador, como sugerem os estudos e a vida prática, é evidente.

a Justiça do Trabalho a enquadrar o vínculo daí decorrente, ora como trabalho subordinado, ora como trabalho autônomo.

A ausência de consenso indica como relações dessa natureza, marcadas por um tipo novo de organização da atividade produtiva, alicerçado sobretudo no uso da tecnologia, tem desafiado a incidência do direito do trabalho, vez que há, nestes casos, certa dificuldade de se identificar o elemento da subordinação jurídica – central para o reconhecimento de relações de emprego.

A carência de unidade na interpretação judicial desse fenômeno demonstra, portanto, a controvérsia da matéria, cuja superação é de mais alta importância para fins de observância à legalidade (art. 5º, II, Constituição Federal de 1988), à uniformidade, estabilidade e coerência da jurisprudência (art. 927 do Código de Processo Civil de 2015), à efetivação da isonomia (art. 5º, caput, Constituição Federal de 1988) e à segurança jurídica (art. 5º, XXXVI, Constituição Federal de 1988).

Este trabalho se estrutura, portanto, a partir do seguinte problema de pesquisa: o conceito tradicional de subordinação jurídica do direito do trabalho é suficiente para a caracterização do vínculo de emprego intermediado por plataforma digital?

Como hipótese deste trabalho, sustenta-se que a dificuldade de definição do vínculo existente entre trabalhadores e plataformas digitais reside, sobretudo, na busca por se identificar a incidência de subordinação jurídica (elemento distintivo da relação de emprego) nos moldes nos quais foi historicamente concebida, em observância a um modelo de organização do trabalho que, embora ainda amplamente adotado, não é mais aplicável a todas as relações em que figuram, de um lado, um trabalhador hipossuficiente e, de outro, um tomador de serviço com ferramentas sociais e econômicas suficientemente capazes de lhe permitirem a exploração do trabalho alheio para obtenção de lucro.

O uso reiterado do conceito clássico de subordinação jurídica tem justificado a adoção de termos como “zona cinzenta do trabalho” para se fazer referência a relações que não se desenvolvem com o grau de subordinação esperado para relações de emprego, tampouco com o grau de liberdade característico do trabalho autônomo. Esse “vácuo” de enquadramento jurídico tem sido objeto de estudo, já há alguns anos, de países europeus como a Itália, Espanha, França, Portugal e Inglaterra. Dentre as formulações jurídicas elaboradas por estes países

para disciplinar a chamada “zona cinzenta”, talvez a que mais robusta seja a da parassubordinação, da Itália.

Como categoria intermediária na qual há pouca subordinação para caracterização do contrato de trabalho e pouca autonomia para atrair a configuração de trabalho autônomo, a parassubordinação é marcada sobretudo pela figura da coordenação da atividade. Nessa modalidade, o trabalhador somente se obriga a estabelecer o modo, tempo e lugar da execução laboral, que é ajustada quando o tomador solicita o respectivo adimplemento da obrigação. Na comparação, o parassubordinado é mais subordinado no resultado do que o autônomo e mais autônomo no modo de fazer do que o trabalhador subordinado, caracterizando, assim, sua posição intermediária (OLIVEIRA, 2017).

A teoria da parassubordinação tem sido defendida, por alguns, como caminho viável para a regulamentação de relações de trabalho localizados na “zona cinzenta” do Direito do trabalho, inclusive no Brasil – onde não há, ainda, previsão legal que autorize a aplicação do instituto.

Em que pese a lacuna legislativa, a parassubordinação, contudo, tem figurado no corpo de algumas decisões judiciais, a demonstrar que o judiciário brasileiro tem se utilizado de seus elementos caracterizadores e base teórica para discutir a formação, ou não, de vínculo de emprego no contexto de relações de trabalho desenvolvidas no bojo de plataformas digitais.

É que, ao analisar o conceito de parassubordinação – compreendido, para os italianos, como terceira categoria de relação de trabalho – à luz do ordenamento jurídico brasileiro, nota-se, em verdade, uma aproximação muito maior com um movimento, já reconhecido por alguns tribunais brasileiros, de atrair a incidência da subordinação jurídica a partir da identificação do uso de meios de controle diversos de controle da atividade, que não necessariamente inclui ordens diretas, como exige a concepção clássica de subordinação. Esse movimento, longe de criar uma nova figura de trabalhador, amplia a incidência do que se tem entendido como subordinação jurídica, ampliando o conceito, por consequência, de empregado.

É neste contexto que o presente trabalho busca investigar em que medida o uso de tecnologia da informação na organização do trabalho platformizado atrai ou afasta o reconhecimento de subordinação jurídica e, consequentemente, a incidência do direito do trabalho.

Para isso, é que realiza, especificamente: (i) uma compreensão como a organização do trabalho tem sido historicamente definida e influenciada pelo modelo econômico adotado pela sociedade; (iii) a análise do surgimento e evolução histórica do direito do trabalho e do conceito de subordinação jurídica; e (iii) a análise de como os novos conceitos de subordinação jurídica podem ser utilizados para abarcar relações inseridas nas novas formas de organização do trabalho.

Para tanto, o presente estudo, de natureza hermenêutica geral e constitucional, se utilizou da pesquisa bibliográfica como principal fonte de pesquisa, pois se propôs a analisar informações extraídas de consultas a livros e artigos científicos (isto é, materiais que já receberam tratamento analítico) pertinentes à explicação do problema objeto desta investigação – tratam, portanto, de precarização do trabalho, uberização, parassubordinação, trabalho autônomo e trabalho subordinado.

Para mais, utilizou-se como fonte auxiliar deste trabalho a análise de conteúdo, abordagem de pesquisa que “descreve, analisa e interpreta as mensagens/enunciados de todas as formas de discurso, procurando ver o que está por detrás das palavras” (SEVERINO, 2013) – empregada na análise das decisões judiciais selecionadas – e que constitui uma dupla tentativa de compreensão textual: a do sentido de comunicação (como um receptor) e a de significação em segundo plano, de natureza política, histórica, etc. (BARDIN, 1977, p. 42; XIMENES, 2011, p. 7609).

Os materiais bibliográficos e decisões judiciais utilizados foram escolhidos de maneira não sistemática, pelo que constituem uma revisão narrativa da literatura, composta por livros e artigos científicos cujos autores detêm destacado conhecimento e produção jus-laboral voltada ao assunto em tela, bem como decisões que tratam da discussão ora travada. O material, portanto, foi utilizado como amostragem das publicações pertinentes à temática analisada.

A partir da consulta dos livros, artigos científicos e decisões judiciais selecionados, portanto, foram analisados: a relação entre organização do trabalho e o modelo socioeconômico vigente; a estrutura organizacional adotada pelas plataformas de transporte de passageiros e de mercadorias; os parâmetros identificadores do contrato de emprego e o de trabalho autônomo; os elementos que constituem e configuram a subordinação jurídica; a necessidade de adaptação do conceito de subordinação jurídica; o conceito de parassubordinação como figura

criada para regulamentar as relações de trabalho desenvolvidas na “zona cinzenta”; como o judiciário tem identificado a subordinação jurídica (ou a ausência dela) nessas relações e, por fim, a possibilidade de se adaptar a subordinação jurídica às novas formas de organização do trabalho – a ensejar o reconhecimento de vínculo de emprego correspondente e ampliação da efetividade do direito do trabalho.

2 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E SUA RELAÇÃO COM O MODELO SÓCIO-ECONÔMICO VIGENTE

O jurista Carlos Henrique Bezerra Leite (2023), nas primeiras páginas do seu Curso de Direito do Trabalho, já antecipa que, ao tratar da história do trabalho e do direito do trabalho, “é possível compreender a história do trabalho por meio da evolução dos modos de produção de bens e serviços”. Em igual sentido, também o Ministro Mauricio Godinho Delgado (2023) inaugura seu Curso de Direito do trabalho dizendo que “O Direito do trabalho é ramo jurídico especializado, que é regulador de certo tipo de relação laboral na sociedade contemporânea, estruturada no contexto da formação e evolução do sistema capitalista”.

Nestes termos, parece correto afirmar que a compreensão do Direito do trabalho, sobretudo dos seus fundamentos e razões de ser, implica compreender, também, a forma como surge e se organiza o trabalho na sociedade. Se o Direito do trabalho existe para regular situações sociais (como é comum a outros ramos do direito) é preciso se voltar ao estudo de tais relações para que, somente assim, se possa compreender os objetivos das normas jurídicas que regulam o trabalho. Essa análise pode ajudar a responder perguntas como: “o que pretendem essas leis?” “Por que existem?”, “Quais funções desempenham na organização social?”, entre outras.

Neste capítulo, portanto, pretende-se examinar, ainda que brevemente, quais as principais formas de organização do trabalho identificadas desde a antiguidade greco-romana até a contemporaneidade, considerando, também, o modelo político-econômico adotado em cada época. Essa análise parece necessária para os fins aqui perseguidos, pois permite que se conheça as circunstâncias que orbitavam o momento da história em que o trabalho livre passou a ser regulado juridicamente.

Em outras palavras, põe em evidência o acontecimento social a partir do qual surgiu a necessidade de se criar institutos jus-laborais, como a ideia de relação de emprego (que inclui, logicamente, a de subordinação jurídica). Além disso, permite que se analise a situação imediatamente anterior e posterior à essa regulação, o que também parece ser importante para fins comparativos e proposituras frente à dificuldade de adequação desses conceitos a relações atuais.

Preliminarmente, merece destaque o fato de que a exploração do trabalho humano sempre exigiu a adoção de algum modelo organizacional – e tudo indica que

sempre a exigirá. Os modelos organizacionais variam de acordo com a época, ferramentas disponíveis e sistema produtivo adotado, mas servem, todos eles, para determinar como a atividade econômica será desenvolvida e como o trabalhador será nela inserido. Trata-se, portanto, de elemento essencial para a realização do trabalho.

A organização do trabalho está intimamente ligada ao modelo de produção vigente à mesma época, pois é o instrumento através do qual ele será implementado. A escravidão, modelo produtivo típico da antiguidade greco-romana, experimentou um trabalho majoritariamente organizado no regime de sujeição pessoal do trabalhador ao controlador que, à época, controlava não só os seus serviços, mas toda a sua vida. Os servos da Idade Média, embora homens considerados livres, eram dependentes demais dos senhores feudais para decidirem sobre muitos aspectos de suas próprias vidas. O trabalho também era organizado em regime de sujeição pessoal, embora em menor grau do que ocorria com os escravos de outrora. Com a ascensão do trabalho livre, a Idade Contemporânea também experimenta uma organização do trabalho definida a partir das mudanças oriundas do modo de produção capitalista – que surge e se estabelece nessa época, sendo até hoje hegemônico na vida na Terra. São as mudanças observadas no sistema produtivo que define a organização da produção, e também do trabalho.

2.1 A ANTIGUIDADE GRECO-ROMANA E A ESCRAVIDÃO

O escravismo se justificava na antiguidade greco-romana como uma forma de organização necessária ao desenvolvimento da sociedade. O cidadão, neste tipo de civilização, passava seu tempo realizando atividades intelectuais de filosofia, arte e política, por exemplo. Essas eram atividades consideradas humanas, sendo destinadas, portanto, àqueles que tinham dignidade (FELICIANO, 2013).

Esse primeiro modelo de organização do trabalho reservava a realização do trabalho produtivo, relacionado à consecução de coisas ou serviços materiais, portanto, àqueles não considerados humanos que, em geral, tratava-se de prisioneiros de guerra e por sujeição em função de dívidas. As tarefas desenvolvidas por homens escravizados (que eram considerados coisas e não sujeitos. Estavam excluídos, portanto, da proteção do ordenamento jurídico) eram determinadas pela subordinação pessoal (e não apenas técnica ou organizacional) do escravo ao seu senhor. O trabalho executado pelos escravos era suficiente para suprir as necessidades da

sociedade daquela época, que era conservadora e produtivamente estancada. Não existia, nesta época, um sistema de regulação do trabalho.

Como modelo de produção, o escravismo só foi superado quando os custos dele decorrentes, como os de manutenção e vigilância, passaram a tornar mais atrativa a libertação não só dos escravos, por um lado, mas também dos proprietários, que estariam livres da obrigação de arcar com essas despesas. Nas palavras de Resende (2021), foi uma questão de adequação aos rumos tomados pela ordem econômica que determinou a passagem do trabalho forçado para o trabalho livre.

O escravo teve, então, sua situação jurídica alterada para a condição de servo. Os servos, embora não mais escravizados, ainda possuíam grau de dependência pessoal significativo frente aos senhores feudais. A qualidade de servo era adquirida quando o chefe da família, despossuído, recebia do senhor feudal uma faixa de terra para cultivar, dela extraindo o seu sustento familiar, sob compromisso de entregar-lhe certa parte da produção. Viravam servos, também, todos os demais integrantes da família despossuída.

2.2 A IDADE MÉDIA E A SERVIDÃO

Na Idade Média, o trabalho produtivo era realizado pelos servos, que trabalhavam em troca de proteção e, apesar de serem sujeitos de direitos, não eram livres, pois presos às terras sob as quais não detinham propriedade. Além disso, eram obrigados a arcar com os seus próprios custos – que no caso dos escravos, era ônus daqueles que os controlavam (FELICIANO, 2013).

A sujeição jurídica, nessa época, ainda era muito próxima à ideia de direito real sobre a pessoa, própria da escravidão antiga e moderna. A sujeição dava ao senhor feudal poderes quase absolutos sobre os servos, que incluíam poderes sobre a vida, a liberdade e a propriedade dessas pessoas.

A Idade Média foi marcada por um processo de esvaziamento dos centros urbanos antigos e de ruralização da economia. O sistema político-econômico, portanto, era destinado à preservação e à frutificação das propriedades e concessões de terra à chefes de família, que formavam as unidades territoriais relativamente organizadas, conhecidas como feudos – onde as atividades econômicas rurais eram desenvolvidas. A organização do trabalho, que envolvia elementos de sujeição

econômica e pessoal, era determinada, mais uma vez, pelas necessidades do sistema econômico vigente.

Foi somente com o crescimento urbano e surgimento de atividades econômicas mercantilistas, pouco relacionadas à atividade agrícola predominante, que o sistema de servidão entrou em declínio. Sobre o assunto, Resende (2021) cita Karl Marx e Friedrich Engels para destacar que “a transição da servidão para as corporações de ofício e, posteriormente, para o trabalho assalariado somente seguiu a ordem econômica e as necessidades do sistema produtivo da época, acarretando novas organizações do trabalho que surgiram”.

As corporações de ofício eram associações de produtores ou de mercadores de um mesmo ramo profissional ou econômico, congregando os profissionais de um mesmo segmento em certa cidade. O surgimento dessas corporações é, para muitos, o marco inicial do tipo de trabalho cuja prestação, mais tarde, seria a regulada pelo Direito do trabalho.

2.3 A IDADE MODERNA E O CAPITALISMO

Entre os séculos XVIII e XIX que, a partir da Revolução Industrial, o modo de produção capitalista foi consolidado. O modelo, hegemônico até hoje, tem o objetivo de maximizar os ganhos monetários, acumular riquezas materiais e se utilizar de um comportamento aquisitivo para progredir social e economicamente.

Com o surgimento do trabalho assalariado e do Direito do trabalho, a organização do trabalho, isto é, o instrumento de concretização do modelo de produção adotado pela sociedade, passou a ter um papel central na definição de quem era sujeito titular de direitos trabalhistas, de um lado, e quem eram obrigados a arcar com os custos desses direitos (para, somente assim, legal e legitimamente usufruir dos frutos do trabalho alheio).

Alfredo Montoya Melgar (2008) leciona que a criação da legislação trabalhista decorre do esforço empregado pelo sistema social no sentido de combater o conjunto de problemas socioeconômicos decorrentes da Revolução Industrial. Para o autor, é a generalização do trabalho voluntário, dependente e por conta própria como fator fundamental dos processos de produção que constitui pressuposto histórico do nascimento desse ramo jurídico.

A Revolução Industrial também deu origem ao surgimento de diferentes formas de organização da atividade produtiva. Dentro os principais modelos organizacionais dela oriundos estão o Taylorismo, o Fordismo e o Toyotismo. Cada um desses modelos, como exposto a seguir, foram impactados (e impactaram) o modo de produção vigente, cada um à sua época. Mais uma vez, a transformação em um campo, impacta significativamente o outro. Essa dinâmica, traz, desde sempre, desafios ao direito do trabalho.

Analisando a sociedade capitalista, que surge nesse momento histórico, David Harvey (1992) entende que uma de suas características centrais é a orientação para o crescimento em valores reais que se apoia na exploração do trabalho vivo na produção, isto é, na exploração da força do trabalho. São precisamente, entre outras coisas, os modos de controle sobre a força do trabalho que permitem que o capitalismo se desenvolva.

O taylorismo, como ficou conhecido o modo de organização de trabalho criado por Frederick Winslow Taylor, propõe uma gerência capaz de criar regras e maneiras padrões de se executar o trabalho, que envolvem o equilíbrio entre tempo e movimento. Embora não tenha conseguido concretizar esse desejo de maneira tão intensa quanto conseguiu o fordismo de Ford, por exemplo, esse modelo já deu indícios do quão importante é o controle da atividade produtiva no desenvolvimento da acumulação que sustenta o capitalismo.

O fordismo, desenvolvido por Ford, “não significou apenas um novo modo de organização racional do trabalho e da produção, mas também a constituição de um novo modo de vida” (RIBEIRO, 2015). A implementação da esteira rolante, que tornava os processos de trabalho mais intensos, gerou condições extenuantes de trabalho. Experimentava-se, nesta época, um ritmo de controle intenso, que não admitia pausas e descansos e que desconsiderava a condição humana dos trabalhadores.

Esse tipo de resultado, como facilmente se nota, só pode ser alcançado com o elemento do controle da atividade bem definido e executado. É o controle, portanto, que assume papel central neste tipo de organização.

É o controle, também ele, que se apresenta como elemento fundante da ideia de subordinação jurídica, elemento distintivo da relação de emprego e, portanto, que atrai a incidência do direito do trabalho. É diante desse tipo de organização do trabalho, portanto, que se funda tal instituto.

Sobre a ideia de subordinação formulada no mundo do trabalho organizado nos modelos de Taylor e Ford, Resende (2021) pontua que:

Assim, a subordinação, em sua feição clássica, corresponde à submissão do trabalhador a ordens precisas, vinculantes dos empregadores acerca do modo de desenvolver a sua prestação de serviço, bem como o controle contínuo a seu respeito, além da aplicação de sanções disciplinares nos casos de descumprimento (PORTO, 2008, p. 48). Nesse contexto, a divisão de tarefas, a incorporação das máquinas no processo produtivo, a reunião dos trabalhadores nas indústrias, submetidos a uma vigilância constante, e a racionalização do processo produtivo e dos métodos de trabalho cumpriram um papel fundamental para que os operários fossem disciplinados (PORTO, 2008, p. 46).

O Toyotismo, por sua vez, é uma forma de organização do trabalho que ficou conhecida como *just in time*, por produzir, no tempo certo, a quantidade exata para atender necessidades do mercado. Para Resende (2021), esse modelo organizacional

instituiu tecnologias avançadas na produção, além de inserir a fragmentação, ao adotar a subcontratação e a redução do contingente de trabalhadores necessários para executarem o núcleo produtivo da empresa. Essa forma de organização do trabalho, a grande variedade de formas contratuais e a presença constante da tecnologia na produção foram o embrião para a Revolução Digital que estava por vir.

É a queda do nível de produtividade e acumulação oriundas da crise do fordismo que iniciará, como exposto a seguir, um profundo processo de flexibilização do mundo do trabalho.

2.4 A IDADE PÓS-MODERNA E O CAPITALISMO PÓS-MODERNO

Em meio ao quadro de crise pós-crise do petróleo (entre 1973 e 1974), que colocou em xeque o papel do Estado como provedor de políticas sociais intensas e generalizantes, e ao processo de profunda renovação tecnológica, emergiu um movimento de reestruturação das estratégias e modelos clássicos de gestão empresarial em torno dos quais se construíram as normas dos trabalhistas (DELGADO, 2023).

Sobre o assunto, Tonelo (2021) expõe que a marca da reestruturação produtiva neoliberal é a predominância do conceito de acumulação flexível que, ultrapassando os limites da rigidez fordista, incorpora os elementos de avanço

tecnológico do Toyotismo e vai além, uma vez que intimamente relacionada com a mundialização do capital.

O conceito de acumulação flexível desenvolvido por David Harvey explica que ela

se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional” (HARVEY, 1992).

Ricardo Antunes (1999) acrescenta que ela “se fundamenta num padrão produtivo organizacional e tecnologicamente avançado, resultado da produção de técnicas de gestão da força de trabalho próprias da fase informacional, bem como da introdução ampliada dos computadores no processo produtivo e de serviços”.

Esse cenário tem sido responsável pela proliferação de modelos de negócios que se utilizam de novas estruturas organizacionais (baseadas, sobretudo, no uso de tecnologia informacional) para desenvolverem suas atividades. Não raras vezes, tais estruturas tem permitido o controle da atividade laboral sem, todavia, se valer de instrumentos clássicos de subordinação (como ordens diretas emanadas pelo tomador do serviço, por exemplo). Tais novidades – utilizadas, sobretudo, pelas empresas do setor de serviços, cada vez mais crescente – sem descartarem a necessidade de exploração do trabalho humano controlado, dependem cada vez menos do elemento subjetivo para alcançar este objetivo, a desafiar o alcance do conceito clássico de subordinação jurídica, tão intimamente ligado à emanação de ordens, por exemplo.

Entre as condições impostas por este novo arranjo, está a aplicação de novas tecnologias de informação e comunicação (TIC), robotização e inteligência artificial, que vêm transformando as formas de contratação da força de trabalho, bem como de sua própria dinâmica, fenômeno que pode ser sintetizado como uberização do trabalho e Indústria 4.0 (TONELO, 2021).

“Uberização” tem sido, junto com “Economia de Compartilhamento”, “Economia de Plataforma”, “Economia *on-demand*”, “*Plataformização*” e outros, um termo utilizado para fazer referência ao fenômeno que caracteriza as operações empresariais e trabalhistas das empresas que se identificam como aplicativos ou plataformas digitais (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020).

Apesar de pertencentes a segmentos de mercados diferentes, o que as empresas inseridas no contexto da uberização têm em comum é o uso da força condutora da internet para dar escala a trocas informais, que nada têm, em si mesmas, de inovadoras – sendo essa uma das principais características desse fenômeno.

A narrativa que, em grande medida, sustenta a Uberização e lhe confere sucesso, a classifica como um novo tipo de negócio, ou mesmo como um movimento social. Tenta-se, portanto – com certo êxito, diga-se de passagem – atribuir às empresas de plataforma características comerciais, afetuosas e mobilizadoras – no sentido social do termo.

Esses empreendimentos prometem ajudar indivíduos vulneráveis a tomar o controle de suas vidas e enfatizam a sustentabilidade ambiental de suas atividades. Isso porque, em geral, o negócio é apresentado como uma oportunidade para quem deseja (ou melhor, sente necessidade) de empreender. Além disso, sustentam o argumento de que, por inserirem o compartilhamento de bens no modelo de negócio, desenfream o consumismo e suas graves consequências ambientais. Esses apelos comerciais são capazes de promover conexões significativas entre as pessoas e estimular o senso de coletividade, aumentando a popularidade e o alcance dessas empresas (SLEE, 2017).

Contudo, conforme essas companhias crescem, as promessas de acesso em detrimento de propriedade, revestidas de todos os benefícios oriundos do compartilhamento e do apelo ao coletivo, são abandonadas: no fim das contas, embora as plataformas sejam as maiores beneficiárias das operações comerciais que intermedeiam, elas renunciam a qualquer responsabilidade sobre suas consequências (sejam elas sociais ou ambientais).

O modelo de negócio proposto pelo fenômeno da uberização consiste em apresentar a empresa como ponto de encontro entre fornecedores de serviço e consumidores. A ideia é sustentar o discurso de que a plataforma digital é tão somente o que o próprio nome sugere: um local, um espaço, uma plataforma. Sobre o assunto, é lúcida a descrição do fenômeno fornecida por Riemenschneider e Mucelin (2019) quando dizem que

[...] quem fornece o serviço propriamente dito não é mais a empresa, mas uma pessoa individual, autônoma e independente, que oferece sua força de trabalho no mercado, através de uma infraestrutura-chefe invisível que conecta oferta e demanda (plataforma), facilitando essas operações [...] Nesse sentido, percebe-se que a prestação pessoal dos serviços não foi

substituída pela tecnologia: ela mudou a relação do empregador com o trabalhador” (RIEMENSCHNEIDER E MUCELIN, 2019).

Portanto, apesar dos esforços narrativos e publicitários para atribuir ao fenômeno o mérito de fornecer à sociedade um modo de desenvolvimento mais sustentável, tanto social quanto ecologicamente, os negócios alicerçados na Economia de Compartilhamento não deixam de ser o que são: negócios.

Não à toa, iniciativas governamentais ou sem fins lucrativos são mantidas de fora do “progresso” prometido, que não se encontra em todo lugar, mas necessariamente inseridos na atividade econômica por eles desenvolvida. Nesse sentido:

Confundir a Uber com o vasto avanço da tecnologia é exatamente o que a corporação deseja. Quem, afinal de contas, pode lutar contra o futuro? [...] Entusiastas da Uber atribuem o sucesso da empresa a sua tecnologia e à eficiência em conectar passageiros e motoristas, mas essa visão ignora boa parte da história. O sucesso da Uber também se dá muito devido a evitar custos com seguro, impostos e inspeções veiculares, e em fornecer um serviço universalmente acessível. Sua habilidade em fornecer um serviço barato e eficiente para os consumidores vem da habilidade de operar em prejuízo enquanto persegue seu generosamente financiado caminho para o crescimento (SLEE, 2017, p. 115-116).

O fenômeno se insere no processo de acumulação flexível proposto por David Harvey (1992), típico da reestrutura produtiva da era neoliberal. Esse processo, para Ricardo Antunes (1999), se utiliza de novas técnicas de gestão da força de trabalho, além de requerer, ao menos no plano discursivo, o “envolvimento participativo” dos trabalhadores, que é, em verdade, uma participação manipuladora e que preserva, na essência, as condições de trabalho alienado e estranhado.

A economia de plataforma, como nova forma de organização do trabalho que captura elementos de solidariedade e compartilhamento entre pessoas (geralmente, atividades que se inserem fora do mercado de trabalho), tem como principal consequência o controle mais sofisticado da atividade produtiva, sem que se dê garantias ou direitos trabalhistas. A dinâmica possibilita, por exemplo, que o trabalhador venda por mais horas sua força de trabalho em escala semanal, sem oferecer-lhe qualquer contrapartida.

Esse novo arranjo tem provocado discussões acerca da efetividade das normas trabalhistas, na medida em que tiram, como demonstrado acima, a centralidade da subordinação jurídica no processo organizacional do trabalho. A ideia

clássica de subordinação jurídica foi concebida em um momento específico da história, marcado pelo controle direto do trabalho.

Sobre a relação entre conceito clássico de subordinação e organização do trabalho, Fragale Filho (2002) expõe que

as recentes transformações do trabalho produzem importantes modificações tanto no espaço físico de realização do trabalho como em seu próprio conteúdo, proporcionando verdadeiros impasses jurídicos, cujas respostas ainda se fazem esperar. Parece não haver dúvida, no entanto, que a subordinação jurídica, por si só, não mais se encontra apta a responder às indagações e às perplexidades do mundo do trabalho. Encontrar novos caminhos para o direito e, em particular, para o direito do trabalho, parece ser, portanto, o desafio que se oferece ao mundo jurídico (FRAGALE FILHO, 2002).

Deste modo, o uso de meios sutis de controle tem levado à indagação se seria a subordinação jurídica elemento ainda central na tutela das relações trabalhistas, e se estaria presente nas desenvolvidas por intermédio de plataformas de tecnologia, atraindo, assim, a incidência do direito do trabalho. Essa discussão sobre o conceito de subordinação, que é da mais alta importância para os fins pretendidos neste trabalho, será objeto de estudo do próximo capítulo.

3 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO E DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA

Como ramo jurídico que visa inibir a prática, pelos empregadores, de abusos capazes de causar danos aos empregados – que laboram com fins de promover a manutenção de suas necessidades básicas e, portanto, precisam do emprego para subsistir – o direito do trabalho tem a sua origem voltada à regulação da vida social que, à época, se desenvolvia – como ocorre, geralmente, com as demais áreas da ciência jurídica. Trata-se a ideia de que direito e realidade se relacionam reciprocamente: a realidade atrai a incidência do direito, ao impor regramentos que disciplinem novas relações; e o direito, ao fornecer tal regramento, dita como a realidade, a partir de então, se desenrolará (BULGUERONI, 2011).

Para a sociedade operária da Europa do século XIX, berço do direito do trabalho, o conceito de subordinação que se mostrava suficiente para regular as relações de emprego se caracterizava pela imposição de ordens diretas, emanadas pelo empregador ao empregado. Tais ordens diziam respeito, sobretudo, à forma de execução das tarefas. A ideia de subordinação estava intimamente ligada ao modelo fordista de organização do trabalho, que era o amplamente adotado. É com base nesse tipo de organização que a relação empregatícia se estruturou como categoria específica e se constitui como principal modelo de vinculação do trabalhador livre ao sistema produtivo emergente – vez que o trabalho era majoritariamente organizado nos moldes do modelo concebido por Ford.

O direito do trabalho é, pois, produto cultural do século XIX e das transformações econômico-sociais e políticas ali vivenciadas, especialmente na Europa Ocidental, que tinha no trabalho subordinado o núcleo motor do processo produtivo. O conceito de subordinação adotado, atento às características substanciais do modelo de produção majoritariamente empregado, se utilizava de características organizacionais próprias deste sistema para identificar a classe trabalhadora da época. Esse arranjo, que conforme demonstrado no capítulo anterior, dependia do uso de meios direto de controle para sua efetividade, colocou a subordinação no centro da tutela das relações laborais. É dizer: não existia nenhuma outra maneira de controlar a execução do trabalho alheio que fosse tão exitosa quanto o controle direto.

Com o advento do neoliberalismo, no entanto, a tecnologia informacional passou a ser aplicada à organização do trabalho. Esse encontro entre tecnologia e

trabalho conferiu novos rumos à discussão sobre a adequação da concepção de subordinação jurídica dominante para fins de tutela de relações de trabalho organizadas de forma consideravelmente diversa da tipicamente fordista.

As “novas formas de trabalho”, como tem sido denominados os novos modelos organizacionais oriundos desse encontro, sobretudo para sugerir distinção em relação à forma utilizada nas relações de emprego e de trabalho autônomo, tem na pretensa falta de controle do trabalho o seu elemento distintivo. O trabalho intermediado pela tecnologia em geral, e pela tecnologia algorítmica empregada nas plataformas digitais em específico, tem se apropriado e contribuído para a difusão de um discurso segundo o qual os componentes tecnológicos das plataformas permitiriam a execução de um trabalho sem controle e mais livre, com muito mais traços de autonomia do que subordinação.

O trabalho intermediado por plataformas, tal qual estruturado pela tecnologia nelas implementadas, reduz a margem de escolha do trabalhador ao lhe retirar alguns elementos fundamentais à sua tomada de decisão livre e consciente, afastando-os consideravelmente da situação de maior liberdade vivenciada pelos trabalhadores autônomos. A impossibilidade de o trabalhador definir o preço pelo qual realizará o serviço, no caso das plataformas de transporte de passageiros e mercadorias (como a Uber, dentre tantas outras) é o exemplo que melhor evidencia esse fenômeno.

Em plataformas de tecnologia como a Uber e similares, o preço cobrado aos usuários pelos serviços de transporte, bem como a frequência com a qual as solicitações de corrida aparecem para os motoristas, é definido pela plataforma. O trabalhador, então, ao analisar o trajeto e o valor estipulado, “escolhe” se aceita ou não a realização do serviço. A liberdade na execução do trabalho, tão repetida no discurso que difunde esse modelo de negócio – e que é o principal responsável pela rápida aderência de profissionais e usuários que eles possuem – nestes termos, parece substancialmente limitada: como arcar conscientemente com os custos da atividade de transporte (como compra de combustível, reparos no veículo, entre outros) ou prever e organizar uma jornada de trabalho baseada no número de corridas realizadas e no valor nelas arrecadado, quando não se tem poder sequer para definir ou mesmo prever o preço do serviço prestado?

Além disso, o comportamento do motorista – com qual frequência fica disponível e aceita corridas, por exemplo – bem como a avaliação recebida pelos

usuários, é utilizado pela tecnologia das plataformas para definir o volume de ofertas de corrida, e, em última instância, a permanência do motorista no aplicativo. Por meio de notificações e outros estímulos, as empresas de plataforma conseguem incentivar o engajamento dos motoristas para o trabalho (seja pela via da recompensa ou do temor de verem suas pontuações reduzidas e de terem o seu vínculo com o aplicativo suspenso ou cancelado), garantindo mais atividade e, conseqüentemente, mais lucro.

Parecem constituir, então, modelos de negócio que se utilizam de meios sutis de controle da atividade laboral: a prestação do serviço continua, ainda que discretamente, sendo ditada pela empresa – dinâmica que se repete em relações comuns de emprego, com a diferença de esse controle estar, nestas últimas, mais evidente. Se a margem de exercício de liberdade do motorista é delimitada pela empresa, então é ela quem tem o poder de determinar a parcela fundamental de conduta esperada para garantir que o motorista aja da maneira necessária ao sucesso das operações empresariais (aceitando corridas e se colocando à disposição por consecutivas horas, por exemplo).

Uma vez preservada essa margem, que garante o lucro dessas plataformas, qualquer outra ação do motorista parece ser insignificante, graças ao pouco impacto que representam para fins de viabilidade do negócio. Nestes termos, parece valer a pena conceder “autonomia” a estes trabalhadores: além de pouco impactar nos negócios, essa liberalidade parece ter gerado o benefício de embasar o discurso empreendedor que tem justificado que essas operações ocorram às margens da legislação trabalhista, conforme evidenciado neste trabalho.

É neste cenário que surge a necessidade, então, de se analisar em que medida as inovações desses arranjos são superficiais, representando novos mecanismos de se fazer o que sempre foi feito ao longo da história – isto é, utilizar-se da organização do trabalho para satisfazer as necessidades de modelos econômicos, como a do capitalismo de se produzir acumulação pela exploração do trabalho humano – ou se representam, de fato, novas relações de trabalho, sem controle e realizado em colaboração (sem apropriação da força de trabalho alheio). A análise é importante para determinar se estão tais relações abarcadas pela subordinação jurídica (controle da atividade produtiva) ou não. É isso que será abordado neste capítulo.

3.1 SUBORDINAÇÃO JURÍDICA COMO FATOR DISTINTIVO ENTRE RELAÇÃO DE EMPREGO E TRABALHO AUTÔNOMO

A proteção do empregado, parte hipossuficiente da relação de emprego, sempre esteve no cerne do direito do trabalho, ramo jurídico que visa inibir a prática de abusos, pelos empregadores, capazes de causar danos aos empregados – que laboram com fins de promover a manutenção de suas necessidades básicas e, portanto, precisam do emprego para subsistir.

O emprego – também chamado de trabalho subordinado – é demonstrado quando existente entre as partes a habitualidade do empregado no desempenho de suas funções, exercidas pessoalmente e mediante pagamento, sem assumir para si os riscos inerentes à atividade empresarial, sendo juridicamente subordinado ao poder diretivo do empregador, de tal sorte que a subordinação jurídica constitui o elemento distintivo dessa relação de trabalho frente às demais.

Embora não seja uma obrigatoriedade, a relação de emprego é quase sempre materializada por meio de um contrato de trabalho, instrumento jurídico que discrimina expressamente os direitos e deveres das partes no desenvolvimento do empreendimento econômico no qual estão envolvidas.

Os elementos caracterizadores do vínculo empregatício são, portanto: (I) a pessoalidade, verificada quando o empregado, que sempre é pessoa física, presta pessoalmente os seus serviços ou quando o empregador, tácita ou expressamente, admite substituição do prestador do trabalho ou a substituição entre colegas da mesma empresa; (II) a não eventualidade, observada quando a prestação de serviço ocorre de forma habitual, constante e regular, levando-se em conta um espaço de tempo ou uma tarefa a ser cumprida; (III) a onerosidade, segundo a qual o empregado tem que receber remuneração, seja salário fixo, comissões ou utilidades, cujo pagamento pode ser estabelecido por dia, hora ou mês e, por fim, (IV) a subordinação jurídica.

A doutrina e a jurisprudência pátria têm sugerido, ainda, outros dois elementos caracterizadores do emprego: o da intencionalidade – que se volta para análise que visa identificar se a pessoa do trabalhador tem o ânimo de prestar serviços sob a forma de empregado – e o da alteridade (ou *ajenidad*) – conceito que estabelece que o trabalho do empregado, no bojo das relações empregatícias, sempre deve ser prestado em benefício do empregador (LEITE, 2022).

Nesse sentido, cumpre destacar que o que melhor diferencia o trabalho autônomo da relação de emprego é a liberdade do trabalhador, que não submete a execução de sua atividade, no primeiro caso, ao poder diretivo de outrem. A ausência de subordinação é, portanto, o fundamento que afasta do trabalhador autônomo a titularidade de direitos trabalhistas, que, como se sabe, são assegurados aos que integram relações de emprego.

O trabalhador autônomo é aquele que desenvolve pessoalmente suas atividades mediante remuneração de maneira habitual ou não, mas que por não estar submetido ao poder diretivo de outrem, não é considerado empregado. Ora, se não é de responsabilidade do contratante determinar a forma como o trabalho será realizado (pois não há de se falar, nesse caso, em exercício de poder de direção do trabalho), conclui-se que a pessoa com o encargo de fazê-lo é o próprio trabalhador. Nesse sentido, Leite (2022) leciona que:

(...) o trabalhador autônomo não transfere para terceiro o poder de organização de sua atividade, pois a desenvolve com discricionariedade, iniciativa e organização próprias, escolhendo o lugar, o modo, o tempo e a forma de execução dos serviços.

Disso, depreende-se que o trabalhador autônomo, além de decidir como executará sua atividade – e como ela será remunerada, inclusive – também possui o ônus de arcar com os riscos inerentes ao seu trabalho. Nesse tipo de relação, portanto, não se verifica a subordinação jurídica do empregado ao empregador, tampouco a alteridade (ou *ajenidad*), elementos que, conforme já expostos, são pressupostos da relação de emprego.

De todos os elementos caracterizadores do emprego ou do trabalho autônomo, a subordinação jurídica é, em larga medida, o mais importante – sendo ilustrativo, nesse sentido, o fato de que o emprego também pode ser denominado de “trabalho subordinado”. Geralmente, a presença de subordinação, para ser identificada, requer uma análise pormenorizada de como se dá a prestação do serviço, bem como da maneira através da qual as atividades laborais se inserem no desenvolvimento das atividades da empresa.

À luz da dimensão subjetiva da subordinação jurídica – também chamada de “clássica”, porquanto verificada quando do surgimento do direito do trabalho – o titular da totalidade dos direitos trabalhistas (ressalvados os casos específicos como licença maternidade, adicionais de insalubridade e periculosidade, por exemplo) é

aquele cuja atividade laboral é controlada pelo tomador de serviço, que possui autorização legal para dirigir e acompanhar como o trabalho será exercido e aplicar penalidades em caso de descumprimento de regras ou prática de conduta abusiva.

Essa dimensão, contudo, tem se mostrado insuficiente para, verdadeiramente, fornecer a proteção da parte hipossuficiente das relações laborais, vez que, conforme lição de Francisco Meton Marques de Lima (1994), “a sociedade moderna fabrica todo dia relações diferentes visando a descaracterizar o emprego” – ou, em outras palavras, “a sociedade moderna fabrica todo dia relações visando afastar a identificação da subordinação jurídica”.

O emprego do conceito clássico de subordinação, portanto, que até então parecia suficiente para atrair a incidência do regramento trabalhista na maior parte das relações de trabalho desenvolvidas sob o modelo de produção capitalista, diferenciando essas relações da prestação de serviços autônomos (onde a maior parte dos frutos do trabalho, que é organizado pelo trabalhador, com ele permanece), com o advento de novos modelos de gestão empresarial, passou a perder sua centralidade em termos de elemento distintivo dessas relações.

Essa perda de efetividade, oriunda sobretudo da dificuldade de verificar a subordinação clássica nessas relações, é o que tem levado muitos juristas a afirmar que, atualmente, se enfrenta uma crise no conceito de subordinação jurídica, a acarretar um aparentemente inevitável esvaziamento do direito do trabalho como instituto regulador de relações produtivas. É essa pretensa crise que será abordada no tópico a seguir.

3.2 CRISE NO CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA: A DIFICULDADE DE ABARCAR RELAÇÕES INSERIDAS EM NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

A estagnação do conceito de subordinação jurídica clássico – surgido, como sobredito, na Europa industrial do século XIX – e que ainda hoje impera na análise da tipologia dos arranjos de trabalho, tem ampliado a discussão sobre a adequação não só do instituto, mas do próprio formato de relação de emprego (principal objeto da regulação trabalhista), às novas relações de trabalho.

Ocupar-se deste tema é ocupar-se, portanto, da eficácia do direito do trabalho e, em última análise, da fórmula de sobrevivência do próprio modelo de

sociedade capitalista. O abuso da exploração de trabalho representa agressão ao cidadão trabalhador, à sociedade e ao modelo de organização social que depende, invariavelmente, do trabalho humano.

Revisitar o conceito de subordinação jurídica pode representar, por exemplo, atribuir menos ao comando direto da execução do trabalho e mais ao tipo de relação de trabalho o elemento chave para atrair a incidência dos direitos trabalhistas. Se assim definido, as relações nas quais o trabalho é utilizado para o desenvolvimento de um projeto de acumulação do capital, quando verificadas, seriam suficientes para atrair os direitos sociais respectivos, cuja função, frequentemente, envolve a preservação de condições para o convívio social e familiar.

Em sociedades como a brasileira, marcada por altos níveis de desigualdade social, de insegurança econômica e de subsistência dignas alarmantes, pode significar o aprofundamento de questões sociais, afastando-se dos pilares constitucionais do Estado.

Os pilares constitucionais brasileiros – que elevam à categoria de direito fundamental o direito do trabalho e de fundamento da república o valor social do trabalho – impõem que se identifique quem é, atualmente, o equivalente ao empregado do período fabril europeu, que originou o surgimento da legislação laboral – o que, portanto, exige a compreensão da atual dinâmica da exploração da força de trabalho, a incluir os métodos informatizados de controle e da prestação de serviço – para propor um conceito de subordinação que abarque, também, essas relações.

Esse esforço se mostra ainda mais necessário quando se tem em perspectiva que o nosso sistema jurídico pretende concretizar o valor da dignidade humana, combatendo o poder veiculado pela propriedade através de limitações constitucionais e legais. O caráter solidário e dirigente da Constituição Brasileira impõem a adoção de esforços para conter o capital, sobretudo através de limitações de poderes proprietários para que, nas palavras de Souto Maior (2008), se prestigie um direito capitalista do trabalho que confere, pelo menos, uma dita civilidade à expropriação do trabalho dos não proprietários.

Nesse contexto, a atenção ao alcance do conceito de subordinação jurídica, para fins de caracterização da relação de emprego, pode significar, entre outras coisas, uma resposta à dificuldade que o direito brasileiro, junto a tantos outros, têm enfrentado à promoção e efetivação de direitos de trabalhadores que, inseridos

em empresas permeadas pela nova gestão do trabalho, podem, ou não, ter o seu grau de subordinação reconhecido para fins de incidência das normas protetivas.

Assim, o Estado é desafiado a intervir para assegurar o preceito da existência digna, de acordo com os ditames constitucionais da justiça social (art. 170, CF), sobretudo porque, em que pese a criação de novas estratégias de gestão do trabalho, o modelo de sociedade ainda é o mesmo da que ensejou a criação do Direito do trabalho: ainda hoje, o modelo socioeconômico adotado é o capitalista. A diferença, contudo, é que, graças à autoridade dos dispositivos constitucionais, os direitos sociais como é o direito do trabalho, servem para a formação do regime capitalista com responsabilidade social.

O judiciário brasileiro, bem como a doutrina nacional e internacional, tem reunido esforços para elastecer o conceito de subordinação para além da sua acepção clássica, no intuito de adaptar o instituto aos novos arranjos sociais de trabalho. Sobre as novas facetas de subordinação já elaboradas e, em larga medida, admitidas no sistema jurídico brasileiro, é que é desenvolvido o tópico a seguir.

3.3 EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA: A SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL E A SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA

A subordinação em sua faceta subjetiva (ou clássica) não mais tem sido suficiente para identificar, nas relações de trabalho atuais, a incidência da relação de emprego – compreendida como aquela em que se identifica a realização, pelo empregado, de um trabalho habitual, oneroso e realizado pessoalmente e em atenção ao controle daquele que usufrui dos frutos do trabalho, o empregador.

A necessidade de adequação do conceito de subordinação já foi identificada antes mesmo da aplicação da tecnologia às formas de gestão do trabalho: analisar a subordinação apenas por um enfoque subjetivo (isto é, apenas mediante o exercício de ordem direta do empregador ao empregado) já se mostrava insuficiente para fins de identificação desse elemento fundamental da relação de emprego na hipótese de trabalhadores intelectuais e altos funcionários, como bem pontuado por Maurício Godinho Delgado (2006).

Por essa razão, o conceito de clássico de subordinação, formulado quando do surgimento do direito do trabalho e, portanto, inserido em uma situação específica historicamente localizada que, com o passar do tempo, passou a ser substituída por

outras tantas, em razão das novas formas organizacionais do labor, deve, no mesmo sentido, ser evoluído – em atenção, inclusive, à razão de ser desse ramo jurídico, qual seja: a proteção da parte hipossuficiente das naturalmente desequilibradas relações de exploração do trabalho humano.

Sobre a necessidade de se perceber novas formas de atrair a incidência do direito do trabalho, por meio de uma releitura do conceito de subordinação jurídica, Luiz Carlos Amorim Robortella (1988) salienta que:

critério absoluto da subordinação jurídica fez com que o direito do trabalho perdesse parte de sua racionalidade como ordenamento protetor de situações de carência econômica e debilidade contratual. Tanto é verdade que não incide sobre formas de trabalho que, embora autônomo, são caracterizadas pela dependência e fragilidade econômica de quem as exerce. Paradoxalmente, caem sob sua tutela quadros e dirigentes de empresa, onde inexistente subordinação, ou esta é quase imperceptível.

Inserida nesse esforço de ampliar a aplicação do direito do trabalho é que encontra-se a faceta estrutural da subordinação, verificada quando há a inserção da atividade laboral “na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento”, sendo importante a vinculação do trabalhador à dinâmica operativa da atividade empresarial, mesmo não presentes ou que sejam perceptíveis as ordens diretas de comando do tomador a respeito do modo de realização dos serviços do respectivo trabalhador (RIEMENSCHNEIDER E MUCELIN, 2019).

Na faceta estrutural da subordinação, a atividade realizada pelo obreiro harmoniza-se à organização, dinâmica e cultura do empreendimento que lhe capta os serviços, sendo o seu trabalho essencial ao objetivo social e à cadeia produtiva da empresa – restando prescindível a existência de ordem direta do empregador, tal qual ocorre na subordinação subjetiva.

A face estrutural da subordinação, diversamente do que faz a faceta clássica desse instituto, realiza uma análise objetiva sobre as atividades que são desenvolvidas pelo trabalhador. Nas palavras de Fraga (2011)

o objeto dessa nova teoria consiste em caracterizar a subordinação com base na atividade desempenhada pelo trabalhador, e a natureza dessa atividade, se essencial ao funcionamento da estrutura organizacional do empregador ou não. A subordinação é encarada sob um prisma objetivo: ela atua sobre o modo de realização da prestação e não sobre a pessoa do trabalhador. [...] Em suma, pela aplicação da subordinação estrutural, estando o trabalhador

inserido na cadeia produtiva de bens ou de desenvolvimento de serviços de uma empresa, atende ao requisito fático-jurídico da subordinação no modelo estrutural, independentemente de estar sujeito ao controle rígido, fiscalização ou objetivamente submisso quanto ao modo de exercer sua atividade.

Segundo Maurício Godinho Delgado (2012), essa faceta da subordinação é estrutural,

pois, a subordinação que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber ou não suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento.

Em outras palavras, o objeto de análise deixa de ser a relação subjetiva de poder mantida entre empregador e empregado e passa a ser o grau de inserção da atividade do trabalhador na dinâmica da empresa tomadora de serviços – o que pode ser analisado objetivamente.

Existem, contudo, algumas críticas direcionadas especificamente à construção teórica da subordinação estrutural como caracterizadora da relação de emprego, a exemplo da que sustenta que essa classificação não explica como ficaria a condição das cadeias produtivas compostas por trabalhadores realmente autônomos e das chamadas empresas satélites, que integram cadeias de produção, uma vez reconhecida essa vertente da subordinação como elemento para o reconhecimento de vínculo empregatício.

Frente a essas considerações, cumpre lembrar que a subordinação estrutural constitui uma nova faceta da subordinação jurídica, e não uma substituta da subordinação subjetiva (ou clássica), motivo pelo qual, para fins de reconhecimento de vínculo empregatício, deverá essa teoria ser empregada no caso concreto como auxiliar aos demais requisitos.

Por isso, para que seja reconhecido o vínculo de emprego dos trabalhadores verdadeiramente autônomos, não bastará que se verifique apenas a subordinação estrutural, mas sim todos os outros requisitos que caracterizam esse tipo de relação, cumulativamente. Assim, em sendo verdadeiramente autônomo o trabalhador, forçoso notar, por exemplo, a ausência de alteridade e de controle da atividade – inclusive sobre o preço cobrado ao tomador de serviço – a afastar a incidência de relação empregatícia.

Em igual sentido, no caso das empresas satélites restaria ausente, entre outros, conforme o caso, o elemento da personalidade (segundo o qual, como visto, o

trabalho objeto do emprego deve ser desempenhado por pessoa física; isto é, o empregado é sempre pessoa física), tornando impossível o reconhecimento de vínculo empregatício nessas situações.

Esforço semelhante para atualizar o conceito de subordinação jurídica é o empregado na criação da ideia de subordinação algorítmica, segundo a qual se considera que os meios telemáticos de comando, controle e supervisão utilizados por empresas de plataforma digital são válidos e eficazes para fins de subordinação e, portanto, incidência do direito do trabalho (FINCATO e WÜNSCH, 2020).

Essa formulação parte do princípio de que o uso de algoritmo para fins de controle da atividade produtiva seria suficiente para caracterizar o nível de subordinação necessário à incidência desse elemento, para fins de configuração do emprego. Sobre a assunto, resta importante elucidar que

O conceito de algoritmo pode ser entendido, portanto, como uma sequência finita e ordenada de passos executáveis, que possuem o objetivo de realizar determinada tarefa ou solucionar um problema, a partir de premissas como: “a) analisar o problema; b) identificar as entradas de dados; c) determinar que as transformações devem ser feitas pelo algoritmo ‘processamento’; d) identificar as saídas ‘solução’; e) construir o algoritmo com o diagrama de blocos ou ‘fluxograma’” (SOFFNER, 2020).

Em um contexto em que a organização do trabalho tem se apropriado da tecnologia dos algoritmos para desenvolvimento de atividades econômicas, a subordinação jurídica não seria mais, necessariamente, aquela exercida pelo tomador do serviço sobre aquele que aliena sua força de trabalho. Para Fincato e Wünsch (2020), a “subordinação algorítmica” seria, portanto, aquela em que “o controle do trabalho é definido por uma sequência lógica, finita e definida de instruções e se desenrola via ferramentas tecnológicas, tais como aplicativos.

3.4 A PARASSUBORDINAÇÃO COMO FIGURA INTERMEDIÁRIA ENTRE TRABALHO SUBORDINADO E AUTÔNOMO

O instituto da parassubordinação, desenvolvido pela doutrina italiana, visa conferir disciplina jurídica às “relações de trabalho que, embora desenvolvidas com independência e sem a direção do destinatário dos serviços, se inserem de forma contínua na organização deste, justificando então uma tutela semelhante à dedicada aos empregados” (SILVA, 2002). A relação de coordenação permite, então, que o

trabalhador integre a organização empresarial ao mesmo tempo em que mantém certa autonomia na organização da sua atividade.

O trabalho parassubordinado, conforme formulado pelo Direito Italiano, apesar de semelhante ao trabalho subordinado e, em alguma medida, ao trabalho autônomo, não pode ser compreendido como nenhum destes. Trata-se, nesses termos, de um instituto autônomo que visa regular especificamente relações em que há “um vínculo de dependência substancial e de disparidade contratual que se estabelece entre o prestador dos serviços e o sujeito que usufrui dessa prestação” (SILVA, 2002).

A dependência substancial que se verifica no trabalho parassubordinado é identificada, por exemplo, quando ele recebe a maior parte de sua remuneração de um único cliente, ou quando a ele disponibiliza quase toda a sua jornada de trabalho. Pode ser, segundo Martinez (2006), entendida no sentido de necessidade da remuneração para subsistência do trabalhador e de sua família, ou no de exclusividade da prestação.

Sob a ótica da doutrina italiana, no trabalho parassubordinado, assim como na relação de emprego, verifica-se a presença de habitualidade e pessoalidade. Contudo, a principal diferença entre os dois institutos reside na subordinação jurídica, fundamental à caracterização da relação de emprego: no trabalho parassubordinado – tal como concebido pelos juristas italianos – o trabalhador coloca os seus serviços à disposição não porque é subordinado juridicamente ao empregador, mas porque colabora para os fins do empreendimento, o qual é coordenado em conjunto, por ele e pelo tomador de serviço.

Nessa direção:

Giuseppe Santor Passarelli mostra que [...] diferentemente do trabalho subordinado, o trabalho coordenado não exclui as possibilidades de o prestador dos serviços determinar autonomamente ou de acordo com o tomador não apenas as modalidades, mas também o lugar e o tempo de adimplemento da prestação laboral (SILVA, 2002).

O trabalhador parassubordinado italiano, portanto, desenvolve atividades que são contínuas – pois vinculadas a necessidades que de certo modo possuem um caráter mais duradouro de maneira que pode ou não ser exclusiva – cuja principal parcela é pessoalmente desenvolvida por ele – sendo admitido o auxílio de outras pessoas, desde que de maneira limitada – com vistas a colaborar com a concretização

dos fins sociais ou econômicos perseguidos pelo tomador dos serviços, que, por sua vez, é responsável por exercer algum tipo de poder de controle e de coordenação sem, contudo, retirar a autonomia do trabalhador na prestação dos seus serviços.

Para a doutrina italiana, é justamente a coordenação que diferencia a parassubordinação da subordinação e da autonomia: nessa modalidade, o trabalhador somente se obriga a estabelecer o modo, tempo e lugar da execução laboral ajustada quando o tomador solicita o respectivo adimplemento. Na comparação, o parassubordinado é mais subordinado no resultado do que o autônomo e mais autônomo no modo de fazer do que o trabalhador subordinado, caracterizando, assim, sua posição intermediária (OLIVEIRA, 2017).

Vale destacar, contudo, que esse instituto surgiu para conferir regramento é um tipo de trabalhador específico, cuja alta formação e conhecimento da sua atividade profissional inviabilizasse o controle do trabalho, exercido pelo tomador de serviço, em razão de sua pouca profundidade a técnica para coordenar a atividade. Nestes termos, “o comitente, frente ao trabalhador autônomo dependente, pode tão somente exigir a conformação do serviço à atividade econômica desenvolvida, jamais interferindo na autônoma organização do trabalho” (BULGUERONI, 2011).

Para Delgado (2023), de todo modo:

enxergando um patamar intermediário entre o trabalho subordinado – típico da relação de emprego – e o trabalho autônomo, certa corrente interpretativa europeia cunhou o conceito de trabalho parassubordinado, de modo a concluir pela aplicação, sobre esses trabalhadores, de uma normatividade restrita e acanhada, distante da amplitude e firmeza do Direito do trabalho clássico. Semelhante construção, entretanto, tendeu a produzir dissimulável desvalorização do trabalho humano.

Sob o ponto de vista de Maior (2008), o instituto da parassubordinação (tal qual proposto pela doutrina italiana) acaba representando uma adaptação à situação imposta pelos arranjos econômicos, o que não se pode admitir, pois o Direito do trabalho tem como finalidade específica a imposição de limites ao poder econômico e promoção da justiça social, o que dificilmente se concretizará caso se sustente a sua sujeição ao “progresso” trazido pelas novas formas de exploração do trabalho.

Para o autor:

Diz-se que a utilidade da criação de uma espécie intermediária entre subordinados e autônomos é a de eliminar a zona cinzenta que muitas vezes se forma na separação dos dois, facilitando a aplicação do Direito do trabalho em relações de trabalho não abrangidas por este. No entanto, o efeito concreto é o de se criar mais uma linha de fronteira, também cinzenta, entre

o empregado e o parassubordinado, além daquela que separa este do autônomo (verdadeiramente autônomo). Além disso, a proteção jurídica daquele a que se atribui o nome de parassubordinado, até para manter a pertinência da divisão, acaba sendo, necessariamente, inferior que a dos subordinados.

Em igual direção, Marcelo Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017), por identificarem o instituto como uma fórmula de precarização do labor, pontuam que

Caso se entenda que o Direito contemporâneo, ao invés, é construído em torno da centralidade da pessoa humana, da afirmação de sua dignidade, da busca racional e perseverante da realização dos princípios da justiça social, do bem-estar individual e social, da segurança, da justiça, da equidade, em um contexto jurídico humanístico e social, em suma, desaparece o espaço jurídico para a fórmula da parassubordinação. Nesse sentido, considerado o contexto social e humanístico consagrado pela Constituição da República Federativa do Brasil, na verdade, alargam-se, em contraponto à parassubordinação, os caminhos de incidência do Direito do trabalho, por meio, inclusive, das dimensões modernas e ampliativas do conceito de subordinação jurídica.

Diante dessas considerações, em que pese a teoria da parassubordinação ter sido concebida como uma espécie de terceira via de enquadramento das relações de trabalho oriundas das novas formas de organização do trabalho (marcadas por meios sutis de controle da atividade laboral, seja pela inviabilidade de controle por deficiências técnicas do tomador do serviço, seja pela utilização de tecnologia para controle do trabalho), sua verdadeira função está em reduzir os direitos do trabalhadores que, por imposições produtivas sobre as quais não possuem qualquer gerência, tem sua prestação de serviço alterada – seja por serem detentores de conhecimentos específicos da atividade laboral que desenvolvem, seja por estarem à mercê do controle que a tecnologia exerce na execução de suas atividades.

Ora, a exploração, concretamente falando, continua: o trabalho alheio continua sendo fonte de enriquecimento de agentes controladores da força produtiva. O fato de o empresariado ter encontrado formas outras de atingir esse objetivo (apropriar-se do trabalho daqueles que precisam vender seu tempo produtivo para sobreviver) sem utilizar-se de meios clássicos de controle não pode, portanto, ser utilizado como fundamento para justificar a redução dos direitos dos trabalhadores. Isso seria ganhar duas vezes, e em cima dos custos sociais que a redução de direitos representa. Se obteria lucros, sem precisar arcar com o custo social necessário à esse processo de acumulação.

Os trabalhadores parassubordinados não coordenam parcela da atividade porque assim desejam: essa circunstância é imposta por mudanças ocorridas no próprio processo produtivo. Seria injusto, nestes termos, exigir que eles ocupem certo lugar no processo organizacional (idealizado pelos detentores do capital) e que percam alguns de seus direitos sociais trabalhistas neste processo.

Além disso, o instituto, como visto, foi criado para abarcar um tipo específico de trabalhador, que muito pouco tem a ver com os uberizados. A parassubordinação, aplicada ao caso dos trabalhadores cujo trabalho é intermediado por plataformas, propõe que esses trabalhadores não sejam nem empregados, nem autônomos, mas parassubordinados.

Desse modo, o “pequeno grau” de dependência experimentado pelo empregado no desenvolver do trabalho “coordenado”, à luz do ordenamento jurídico brasileiro, já é suficiente para atrair, per si, a incidência do instituto da subordinação jurídica e do emprego (caso verificados, evidentemente, os demais elementos caracterizadores da relação empregatícia).

Como se sabe, as novas formas de organização do trabalho permitem a transferência de alguma parcela de autonomia aos trabalhadores, não porque esses passaram a ser menos hipossuficientes, mas porque tais redirecionamentos têm contribuído para o aumento da margem de lucro das empresas – seja porque deixam de suportar certos gastos necessários ao desenvolvimento da atividade, seja porque se utilizam dessas circunstâncias para mascarar o vínculo empregatício vivenciado nessas relações e, conseqüentemente, se desincumbem de arcar com as obrigações (sobretudo as sociais) decorrentes do emprego.

Não se trata, portanto, de uma nova relação de trabalho, na qual o trabalhador possui maior liberdade e deve menos atenção aos comandos empresariais: constitui, em verdade, uma nova forma de se impor a subordinação jurídica, vez que, o que parece ser “livremente decidido pelo colaborador” é resultado do uso de sofisticadas ferramentas de controle (a exemplo dos algoritmos) que induzem o trabalhador a agir como mais conveniente à empresa (através de incentivos àqueles que aceitam mais trabalhos, por exemplo) do que lhes proporcionam, verdadeiramente, decidir como exercer suas funções.

Em verdade, resta praticamente impossível, nos dias atuais, comandar de maneira integral a realização do trabalho – de modo que naturalmente, alguma parcela

de autonomia possuem os trabalhadores, mesmo os reconhecidamente empregados, o que nem por isso afasta a incidência da relação de emprego.

Tanto a subordinação estrutural quanto a algorítmica e a base teórica da parassubordinação, como será tratado no capítulo a seguir, tem sido reconhecidas e aplicadas pelo judiciário trabalhista, na tentativa de fornecer enquadramento adequado às relações de trabalho inseridas nestes novos arranjos de trabalho.

No capítulo seguinte, serão expostos alguns dos caminhos que o direito brasileiro tem percorrido na tentativa de regular o trabalho organizado a partir desses novos modelos de gestão em geral, mas o intermediado por plataformas digitais, em específico, para que se analise quais têm sido as possibilidades de solução do problema.

O capítulo abordará, também, como os tribunais – aqui representados pelo Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região e o Tribunal Superior do Trabalho – têm enfrentado a matéria da parassubordinação nas demandas que envolvem o reconhecimento de vínculo empregatício, a fim de investigar como essa teoria, oriunda do direito alienígena, tem sido compreendida pelos tribunais analisados.

4 NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E REGULAÇÃO PROTETIVA PELA SUBORDINAÇÃO: CAMINHOS E POSSIBILIDADES

Analisada a relação entre organização do trabalho e modo de produção, bem como as características que determinaram o conceito clássico de subordinação jurídica (elemento fundamental para a incidência dos institutos protetivos do Direito do trabalho) e a sua crise de efetividade, resta necessário, agora, discorrer sobre os caminhos que têm se traçado para regular as relações nas quais as atividades são desenvolvidas no bojo destes novos arranjos, mesmo diante da crise do conceito de subordinação jurídica.

A necessidade de conferir disciplina jurídica às relações de trabalho se fundamenta na ideia de que a lei deve ser usada como instrumento de contenção da exploração exagerada da força de trabalho disponível em uma sociedade. O direito, nesse sentido, é utilizado como meio regulador que intermedia as forças antagônicas do capital, justamente por reconhecer a importância central que a dinâmica de exploração do trabalho alheio ocupa na manutenção do modelo produtivo capitalista – adotado, até hoje, de forma hegemônica pela maioria das sociedades. Trata-se, portanto, de medida necessária à continuidade desse sistema.

Ocorre que, como já visto, as bases sobre as quais se desenvolveu esse ramo jurídico parecem não guardar mais conformidade com as novas formas de organização do trabalho. O grau de independência inaugurado com o emprego de mecanismos mais sutis de controle da atividade laboral (como o utilizado pelas plataformas de tecnologia, por exemplo), tem desafiado a efetividade do Direito do trabalho, ramo jurídico que é significativamente influenciado pelas mutações sofridas no mercado de trabalho – o que inclui a sua forma de organização.

Nesse sentido, cumpre mencionar que o fenômeno de flexibilização dos meios de controle do trabalho alheio já havia sido percebido e encarado na Europa, por exemplo, antes mesmo da Economia de Compartilhamento se consolidar como meio de organização produtiva. Alguns países europeus, há algumas décadas, tem se dedicado à criação de figuras peculiares de prestação de serviços, como a do trabalhador parassubordinado, na Itália; a do trabalhador autônomo economicamente dependente, na Espanha; a do trabalhador autônomo dependente, em Portugal; a do *travailleur économiquement dépendant*, na França; do *dependent self employed*, na Inglaterra, entre outros.

Diante da dificuldade de enquadrar algumas relações laborais como de natureza autônoma ou empregatícia, a solução europeia, ao que parece, tem sido a criação de novas figuras de trabalhadores e tomadores de serviços, caracterizadas pela mescla de direitos historicamente reconhecidos a empregados com aqueles assegurados a trabalhadores autônomos.

Neste capítulo, será analisado, inicialmente, como o judiciário brasileiro tem, a partir dos conceitos clássico, estrutural e algorítmico de subordinação, enquadrado as relações de trabalho intermediadas por plataformas digitais de transporte de passageiros e mercadorias, para compreender quais argumentos tem sido trazidos à baila neste processo.

Em seguida, o instituto da parassubordinação, oriundo do Direito Italiano será objeto de análise para que se compreenda como as relações de trabalho desenvolvidas através de modelos organizacionais que permitem que o controle de execução da atividade laboral seja mais flexível tem sido reguladas no país. O instituto foi pioneiro na formulação de características de identificação de trabalhadores pertencentes à “zona cinzenta” (isto é, aqueles que não seriam nem autônomos, nem empregados). Além de ter inspirado a criação de outros institutos semelhantes na Europa, a parassubordinação é, atualmente, a mais robusta figura nesse sentido.

Por fim, será examinada como a formulação teórica da parassubordinação, em que pese não encontrar correspondência no ordenamento jurídico pátrio, tem sido, também, invocada para contribuir na discussão acerca do enquadramento legal do trabalho intermediado por plataformas digitais.

4.1 TRABALHO INTERMEDIADO POR PLATAFORMAS DIGITAIS: CLASSIFICAÇÕES POSSÍVEIS SEGUNDO A JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, SUPERIOR TRIBUNAL DO TRABALHO E TRIBUNAL REGIONAL DA 13ª REGIÃO

As relações entre trabalhadores e plataformas digitais, para alguns, podem ser consideradas como de trabalho autônomo. Os que advogam nesse sentido entendem que tais relações são desenvolvidas de modo que ao lado do trabalhador está o poder diretivo da sua atividade (pois cabe a ele definir o horário em que trabalhará, bem como as corridas e/ou entregas que fará, entre outras decisões) como também os riscos a ela inerentes (a exemplo de gastos com o veículo utilizado e do

risco de sofrer acidentes de trânsito), ao passo que junto ao contratante, isto é, à plataforma digital, encontra-se tão somente a necessidade que ensejou a contratação do serviço.

Os adeptos a essa corrente, portanto, não enxergam o uso de algoritmos como formas sutis de as plataformas de tecnologia exercerem o controle da atividade dos motoristas e entregadores a elas vinculados. Para eles, esses mecanismos tratam-se, tão somente, de instrumento que compõe a execução da própria atividade econômica explorada por essas empresas, qual seja, a tecnologia para promover o encontro de prestadores de serviços aos consumidores, nada tendo a ver com a forma com a qual o trabalho é executado.

Sobre o assunto, Pires (2023), em sua dissertação sobre proletariado digital e regulação jurídica, aponta que os julgadores que assim decidem normalmente o fazem porque, ao analisarem o poder diretivo exercido pelas plataformas sobre os trabalhadores, entendem que não há um padrão clássico de ordens e direcionamentos, através de submissão à ordem pessoal e punição explícita.

Ao examinar a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal acerca do enquadramento jurídico das relações de trabalho desenvolvidas com intermediação de plataformas digitais, Pires (2023) revela que o Supremo tem entendido que a Lei nº 11.442/2007, que trata sobre o trabalhador autônomo e com veículo próprio, é o diploma normativo que melhor cumpre esse papel. A relação entre motorista e plataforma seria, portanto, tipicamente de caráter civil, na qual os serviços de tecnologia das plataformas seriam tão somente contratados pelos motoristas.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, que também tem se voltado principalmente à análise da subordinação jurídica para delimitar o vínculo entre motoristas e plataformas, também tem produzido decisões que reconhecem a natureza autônoma dessa relação. Há, segundo acórdão recente do Tribunal, “ampla autonomia do motorista em escolher os dias, horários e forma de labor, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário”, pois inexistentes quaisquer metas a serem cumpridas, tampouco sanções aplicáveis mediante o descumprimento dessas metas (PIRES, 2023).

Também no sentido de classificar essas relações como de trabalho autônomo, alguns acórdãos proferidos pelo Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, como o proferido pelo Desembargador Edvaldo de Andrade em 01 de

fevereiro de 2022² e outro, pelo Desembargador Ubiratan Moreira Delgado em 22 de fevereiro do mesmo ano³, por exemplo, têm entendido não estar clara, nessas relações.

[...] a existência de uma subordinação jurídica, requisito essencial do contrato de trabalho, notadamente quando admite (o reclamante, em depoimento) admite que a plataforma não monitorava os motoristas. Ademais, não há nada nos autos a indicar que houvesse um controle típico de uma relação subordinada, nem mesmo exigências de disponibilidade de tempo ou de alcance de produtividade mínima.

Os julgados em epígrafe contam com a exposição de decisões nas quais se considera faltante a subordinação jurídica pois ausentes elementos de convencimento de que a empresa exerce fiscalização e controle (sobretudo por meio do poder disciplinar) rígidos e constantes sobre as atividades desenvolvidas pelo reclamante, de modo que, segundo esse entendimento, não é possível reconhecer à relação das partes a natureza de emprego típico para os fins da CLT, nem mesmo na modalidade intermitente.

Tais interpretações, contudo, não enfrenta alguns pontos importantes, a exemplo do fato de que a plataforma determina o valor do serviço cobrado aos consumidores (o algoritmo do Uber, por exemplo, é quem define o preço cobrado pelas corridas; o do iFood, em igual sentido, determina a taxa de entrega dos pedidos realizados na plataforma) o que implica captura de parte do poder de organização que, nas relações de trabalho autônomo, deve ser de titularidade exclusiva do trabalhador. Em verdade, os valores sequer podem ser negociados, pois determinados unilateralmente pela plataforma.

A discussão referente à maneira através da qual os valores são fixados é da mais alta importância, pois o baixo índice de lucro obtido por cada corrida, no caso dos motoristas vinculados à Uber e demais plataformas envolvidas com a atividade de transporte, implica necessidade de aceitação de uma quantidade de corridas cada vez maior, o que finda por aumentar significativamente o tempo destinado ao trabalho, além de fornecer alta lucratividade às plataformas digitais, que são remuneradas através da cobrança de taxas sobre o valor de cada corrida realizada.

² Processo nº 0000683-11.2021.5.13.0003, Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, 01 de fevereiro de 2022.

³ Processo nº 0000640-68.2021.5.13.0005, Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, 22 de fevereiro de 2022.

Em sendo as plataformas detentoras de parte significativa dos frutos do trabalho realizado pelos motoristas, percebe-se a incidência do conceito de alteridade dos frutos do trabalho (*ajenidad en los frutos*), vez que, como exposto, é da remuneração pelas corridas realizadas pelos motoristas que essas plataformas obtêm lucro. Sem a realização de corridas, portanto, resta inexistente qualquer repasse a ser feito para essas empresas, a atestar a necessidade de o trabalho de transporte ser executado pelos trabalhadores.

Sobre alteridade e trabalho autônomo, Luciano Viveiros (1996) expõe que aquela trata-se

de um conceito oriundo da doutrina estrangeira, assim preconizada pelo mestre Manuel Alonso Olea, jurista espanhol. A *ajenidad* seria oposta ao conceito de trabalho autônomo ou por conta própria. Refere-se à atribuição inicial e direta dos frutos do trabalho, compreendendo-se “todo resultado do trabalho produtivo do homem, intelectual ou manual, valioso por si mesmo ou associado ao de outros, quer consista em um bem, quer em um serviço”. A *ajenidad* pode ser entendida como “a utilidade patrimonial do trabalho.

No trabalho autônomo, como visto, o trabalhador decide como executará sua atividade, possui o ônus de arcar com os riscos inerentes ao seu trabalho e recebe integralmente pelo fruto do serviço que desempenha. No trabalho subordinado, por outro lado, percebe-se a incidência da alteridade (*ajenidad*), traduzida no repasse dos frutos do trabalho aos empregadores.

Sobre alteridade (*ajenidad*) como elemento de caracterização da relação de emprego Marcus Menezes Barberino Mendes e José Eduardo de Resende Chaves Júnior (2008) sustentam que

consagrar a centralidade do conceito de alienidade no direito do trabalho é fundamental para desenvolver uma exegese sistemática e estável – conceitos muito caros ao sistema capitalista, inclusive – da relação de emprego. A ideia mais tradicional de subordinação, descolada dessa perspectiva de alheamento, muitas vezes torna a subordinação, ela própria – ainda que aparentemente, apenas – suscetível a desvirtuamentos conceituais, principalmente em face da crescente concepção do trabalhador (supostamente) autônomo, mas econômica e habitualmente dependente de uma mesma rede produtiva.

Trata-se, portanto, de um instituto capaz de afastar das relações de trabalho oriundas da Uberização o reconhecimento de trabalho autônomo, na medida em que, se pela análise da subordinação jurídica não se pode afirmar categoricamente a existência de vínculo empregatício sob o ponto de vista a alteridade (*ajenidad*), por

outro lado, resta evidente a ausência de autonomia nesse tipo de prestação de serviço.

Há quem entenda que esses mecanismos se traduzem em de estratégias de contratação e gestão do trabalho que mascaram o assalariamento presente nas relações que estabelecem, não se diferenciando, em termos de subordinação ao capital (isto é, a dinâmica fundadora do direito do trabalho), do emprego tradicional (FILGUEIRAS; CAVALCANTE, 2020).

Não se diferenciariam substancialmente sequer da ideia de subordinação jurídica segundo a qual é o controle da atividade que atrai a incidência do Direito do trabalho, vez que permitem o uso de ferramentas tecnológicas (como registro em tempo real de realização de tarefas) como instrumental sofisticado de controle da força de trabalho, potencializando exponencialmente as formas de obtenção de lucros e até mesmo de extração do mais-valor. A necessidade de se controlar a execução do trabalho alheio permaneceria, embora atendida através do uso de ferramentas menos diretas do que as utilizadas até então.

Sob esse ponto de vista, tais modelos se apropriariam do mais-valor gerado pelos trabalhadores (tal qual os capitalistas da sociedade industrial europeia) ao mesmo tempo em que burlariam sistematicamente as formas de regulamentação trabalhistas já existentes. A engenhosidade técnica traduzida no uso da tecnologia para o controle do trabalho imporia ao trabalhador que este execute sua atividade com um grau de “liberdade” da atividade que nada mais faz do que servir de fundamento para que, de um lado, os riscos e ônus da prestação sejam-lhe transferidos e, de outro, seus direitos trabalhistas sejam suprimidos.

Esse e outros argumentos têm sido levantados por doutrinadores de direito do trabalho e também pelo judiciário brasileiro, para, diversamente, reconhecer como empregatícia a relação entre motoristas e plataformas.

No âmbito do Tribunal Superior do Trabalho (TST), por exemplo, é possível encontrar decisões que reconhecem a presença, nessas relações, da subordinação de tipo algorítmica, que é aquela através da qual “a detentora do aplicativo seria capaz até de exercer seu poder disciplinar, excluindo ou suspendendo trabalhadores de sua plataforma”. Pires (2023), para ilustrar esse posicionamento, colaciona acórdão proferido pela 8ª Turma do TST e com relatoria do Ministro Alexandre Angra Belmonte, no qual resta estabelecido que

(...) O trabalhador é empregado porque não tem nenhum controle sobre o preço da corrida, o percentual do repasse, a apresentação e a forma da prestação do trabalho. Até a classificação do veículo utilizado é definida pela empresa, que pode, a seu exclusivo talante, baixar, remunerar, aumentar, parcelar ou não repassar o valor destinado ao motorista pela corrida. Numa situação como essa, pouco importa se o trabalhador pode recusar corrida ou se deslogar. A recusa ou o deslogamento se refletem na pontuação e na preferência, pelo que penalizam o motorista. (Processo nº TST-RRAg-100853-94.2019.5.01.0067. Min. Relator Alexandre Agra Belmonte, 8ª Turma do TST, publicada em 03/02/2023.

Como se nota, definir as relações de trabalho intermediadas por plataformas digitais não tem sido uma tarefa fácil. O desafio é oriundo, sobretudo, do fato de que, graças à estrutura específica que organiza essa atividade (que inclui o emprego de tecnologias da informação, principalmente), é mais difícil afirmar, com precisão, se trata-se de caso de trabalho autônomo ou subordinado.

Foi diante de desafios como esse que se desenvolveu, primeiramente na Itália, na figura do trabalhador parassubordinado e, mais tarde, em outros países europeus, a ideia de trabalhador que, embora considerado autônomo, tem sua atividade coordenada pelo tomador de serviço, figurando na relação como espécie de trabalhador autônomo dependente. É sobre essa figura, que se apresenta como intermediária entre trabalho subordinado e autônomo, que trata o tópico a seguir.

4.2 A PARASSUBORDINAÇÃO COMO NOVA FACETA DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA EM DECISÕES JUDICIAIS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

A parassubordinação pode ser lida como uma nova faceta da subordinação jurídica, correspondente àquela que reconhece a relação de emprego mantida entre os trabalhadores vinculados às plataformas digitais com base na análise da sua dependência econômica e a participação que eles possuem na cadeia econômica e organizacional dessas empresas.

Esse entendimento, embora minoritário, já foi identificado em decisões proferidas por tribunais brasileiros, a exemplo do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região.

Os Acórdãos proferidos nos processos 0000579-32.2021.5.13.0031 e 0000817-69.2021.5.13.0025, ambos de relatoria do Desembargador Wolney de Macedo Cordeiro, utilizam-se justamente da teoria da parassubordinação para

reconhecer o vínculo empregatício entre trabalhadores e tomadores de serviço inseridos na uberização.

O Desembargador Wolney Cordeiro, ao proferir esses acórdãos, analisou especificamente a subordinação jurídica existente nessas relações, e considerou que justamente por enfeixar em relações atípicas e desconectadas com a realidade laboral tradicional, permeada pelos controles digitais e impessoais, a mensuração do enquadramento trabalho humano nos liames da proteção estatal não deve partir do uso do discurso tradicional de aferição dos elementos conceituais tradicionais. Mais importante do que avaliarmos o enquadramento nos elementos conceituais tradicionais, para o desembargador, é a verificação acerca da existência ou não da alardeada autonomia dos motoristas de aplicativo.

Assim sendo, estabelece o julgador que a discussão acerca da formação do vínculo laboral deixa de ser analítica e passa a ser binária, residindo na análise da autonomia ou da dependência desses trabalhadores, razão pela qual ressalta que a figura do trabalhador parassubordinado, tal qual concebido pela Europa, na qual se enquadram os trabalhadores inseridos na uberização, sendo essa classificação, embora inexistente no regramento laboral pátrio, conceitualmente muito mais próxima da figura do empregado.

O desembargador considera, ainda, que essa qualificação pode ser transposta para o regime trabalhista brasileiro, haja vista que, se na prestação laboral for aflorada a alegada autonomia, poder-se-ia afastar aprioristicamente a formação do liame empregatício nos moldes da CLT, art. 3º.

O julgador arremata, portanto, que, na medida em que é a autonomia o elemento de afastamento do arcabouço de proteção da relação jurídica individual, a identificação de certo grau de dependência viabiliza o enquadramento do prestador no standard jurídico descrito na CLT, art. 3º. Ora, sendo o motorista de aplicativo inserido dentro de um processo produtivo em relação ao qual não dispõe de autonomia de precificar os seus ganhos ou mesmo de alterar as regras de prestação dos serviços, inviável falarmos em autonomia. O modo de prestação dos serviços não apresenta um menor grau de autonomia, não restando ao motorista integrantes das plataformas de transporte nenhuma escolha, mas apenas participar ou não das corridas demandadas pelos consumidores.

Nessa perspectiva, a subordinação laboral, nos limites das plataformas de transporte, não surge pela ação humana, mediante a formulação de ordens diretas,

mas sim por intermédio de sistema digitais, coordenados por intermédio de instruções algorítmicas. As diretrizes do próprio aplicativo estruturam um sistema de dependência estrutural, por meio do qual as relações de trabalho são coordenadas.

O julgador vai além e defende que:

a existência de uma nova forma de subordinação, encetada estruturalmente pelas diretrizes dos algoritmos usados nos aplicativos de transporte. As ordens deixam de ser diretas e emanadas do empregador e passam a ser expedidas de maneira difusa, por intermédio das estruturas de aferição, controle e operacionalização executadas sem a interação humana.

Em seus próprios termos, é a vetusta dependência laboral incorporada nos algoritmos destinados à construção das plataformas digitais: o trabalho é coordenado, fiscalizado, aferido e avaliado automaticamente, fazendo com que a subordinação seja elemento indelével da prestação laboral nos aplicativos de transporte.

Não há, portanto, como se falar em trabalho autônomo dos motoristas de aplicativos, tendo em vista a existência de uma subordinação inerente à própria ferramenta digital. Inexistente a autonomia apriorística defendida pelo réu, ultrapasse-se o traço delimitador da proteção laboral, só sendo possível descaracterizar o liame laboral na hipótese de, no plano fático, demonstrar-se o descumprimento de algum requisito da CLT, art. 3º.

Essa decisão, cuja fundamentação segue uma corrente minoritária, que ao invés de recusar a aplicação da parassubordinação no ordenamento jurídico brasileiro, sugere a sua releitura como conceito alargador do que se entende por subordinação jurídica, corrobora com o argumento defendido neste trabalho. Ao apresentar a parassubordinação como nova faceta da subordinação jurídica, o que se pretende é evidenciar o caráter protetivo que fundou o direito do trabalho para, assim, indicar o olhar à sua origem como um caminho possível diante da crise de efetividade deste ramo jurídico frente às formas precarizantes de organização do trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o advento das plataformas digitais como mecanismos de intermediação para a realização do trabalho, a organização das atividades produtivas mudou especialmente porque, a partir dessa realidade, as necessidades do modelo produtivo passaram a ser atendidas de outra forma (que, em que pese depender, ainda, da exploração do trabalho alheio, não mais precisa utilizar-se de ferramentas de controle clássicas para atingir esse fim).

Diferente do que se verificou no emprego de modelos organizacionais anteriores, como o taylorismo e fordismo, o controle da atividade passou a ser mais sutil. Tanto o sistema taylorista quanto o fordista, embora propusessem novos processos organizacionais, não se traduziam em redução dos níveis de controle do trabalho. Ao contrário, o taylorismo idealizava um nível de controle ideal, capaz de extrair dos processos organizacionais o máximo de produtividade e lucro que poderiam representar. Esse desejo foi materializado com o fordismo e ainda mais aprimorado, mais tarde, com o taylorismo.

Todos esses modelos se diferenciavam pelo aumento de produtividade e margem de lucro resultantes da atividade econômica por eles organizada (e não pelo grau de controle da execução do trabalho, que era intensa em todos eles).

É somente com o uso aplicado de tecnologias de informação à gestão do trabalho, contudo, que o controle passa a ser executado de maneira tão sutil que tem inspirado vozes no sentido de que o arcabouço protetivo do direito do trabalho estaria atualmente superado – ou próximo disso. O controle, que é realizado indiretamente pela plataforma, parece sugerir a ausência de subordinação, a esvaziar qualquer tentativa de se aplicar a legislação protetiva do trabalho a essas relações.

Na tentativa de conferir disciplina jurídica ao trabalho desenvolvido especificamente por plataformas digitais de transporte de passageiros, o Governo Federal tem se esforçado para aprovar, no Congresso Nacional, um Projeto de Lei de Regulamentação do Trabalho por Aplicativos de Transporte de Pessoas, que, semelhante à solução adotada na Itália, com a criação do instituto da parassubordinação, reconhece alguns direitos trabalhistas mínimos a essa categoria, mas não todos os decorrentes da relação de emprego. O governo brasileiro, ao que parece, corrobora com a tese de que o modo específico de organização desse

trabalho justificaria a criação de relações de trabalho diferentes da de emprego, autorizando e legitimando, nesse ponto, a redução de direitos.

A sutileza desses comandos, contudo, não se traduzem em diminuição da eficácia da atividade de controle: em muitos casos, como o de motoristas de aplicativo de transporte de pessoas e mercadorias, esses mecanismos permitem que se controle com maior precisão e intensidade os impulsos do trabalhador para a realização da atividade.

Esse cenário permite que se prolifere o discurso de que as relações de trabalho intermediadas por plataformas digitais são autônomas e independentes, quando, no entanto, a realidade mostra que os comandos enviados por essas empresas conduzem, sim, ao controle da atividade. É que os trabalhadores, movidos pela necessidade de extrair o sustento de suas vidas a partir da venda da sua força produtiva (elemento que sempre marcou a sua participação nas relações de emprego) não possuem ferramentas materiais que lhes permitam escolher livremente sua jornada de trabalho, por exemplo. Além disso, se deparam com limitações impostas pela própria plataforma (no caso das de transporte de passageiros e de mercadorias, por exemplo) como a impossibilidade de definir o preço do seu serviço, ou regras de permanência no mercado regulado por essas empresas.

O argumento de que esse novo modelo de gestão do trabalho inaugura o estágio ao fim do qual a legislação protetiva do trabalho estaria invariavelmente superada poderia ser verdadeiro caso se considerasse como função do Direito do trabalho a proteção do trabalho executado segundo o modelo fordista de organização.

Ocorre, contudo, que a regulação de relações trabalhistas que permitam condições de vida digna aos trabalhadores, longe de ser uma escolha, se apresenta como condição necessária à continuidade do próprio modelo produtivo capitalista. É que, mesmo em um contexto de criação de formas de produção variadas, trabalho e trabalhador ainda constituem elemento essencial ao capitalismo na medida em que se apresentam como sujeitos inseridos na dinâmica através da qual o sistema de exploração e acumulação capitalista está calcado.

Por essa razão é que, ainda que o modelo produtivo consiga, de fato, desenvolver mecanismos que permitam o escape ao controle clássico da atividade produtiva (notadamente através de meios mais sutis de controle da atividade laboral, tornando mais difícil a identificação de subordinação jurídica e, consequentemente, de relações de emprego), não se pode admitir o abandono de um sistema robusto de

proteção ao trabalhador, que lhe permita participar da vida em sociedade com saúde, segurança e dignidade.

O leque de direitos trabalhistas conferidos aos empregados constitui patamar civilizatório que deve ser respeitado, se não por sensibilidade à necessidade de se promover melhores condições de vida à todas as pessoas, pela consciência de que esse se constitui movimento necessário à continuidade do arranjo social capitalista.

Não se resume, tão somente, a uma questão de interesse individual de empresas, empregadores e empregados, mas de manutenção do sistema de sociabilidade imposto hegemonicamente. O Direito do Trabalho tem dentre suas funções, por exemplo, a regulamentação da concorrência – que também é essencial para viabilizar a continuidade do sistema capitalista.

Tais relações podem ser compreendidas como de emprego, a partir da aplicação do conceito de subordinação estrutural, por exemplo. É que, no caso do trabalho desenvolvido no bojo das relações uberizadas, se faz necessário observar que embora o objeto social declarado dessas empresas seja, em regra, a tecnologia empregada para conectar motoristas a passageiros, o que a realidade evidencia é que, em verdade, a operabilidade dessas plataformas reside necessariamente na realização das corridas, por parte dos trabalhadores a elas vinculados.

Tanto é assim que, como exposto, caso não se realize mais a atividade de transporte executada no bojo dessas plataformas, essas empresas não obterão remuneração alguma (motivo pelo qual, inclusive, os motoristas, ao recusarem as solicitações de corridas, correm o risco de serem “desvinculados à plataforma”, leia-se, demitidos).

Além disso, para fazer frente ao argumento de que a ausência de subordinação nas novas formas de organização do trabalho justificaria a fuga ao direito do trabalho, pesquisas sobre o trabalho plataformizado sugerem, por outro lado, que há, nesses modelos, na verdade, níveis ainda mais significativos de subordinação e dependência (definem preços, metas, horários).

A subordinação, longe de ter desaparecido, seria, na verdade, ainda mais intensa do que a verificada em relações tipicamente reconhecidas como de emprego – na medida em que mais eficiente e capaz de engajar os trabalhadores no sentido de acelerarem seus níveis de desempenho na execução dos serviços. Mesmo ocupados, por não terem conhecido qualquer direito ou participação relevante na

definição de execução da atividade, os trabalhadores seriam, também, ainda mais dependentes.

A defasagem do conceito de subordinação jurídica seria, então, mais uma imposição técnica da forma de organização do trabalho e menos um defeito do próprio instituto. Os novos modelos de gestão, ao se tornarem mais tecnológicos e complexos, teriam como objetivo principal o escape ao direito do trabalho, e não a promoção de um “progresso inevitável”.

Deve-se ter em mente que a subordinação jurídica é uma ficção criada pelo direito para, quando somada a outros elementos, ser capaz de identificar os sujeitos titulares de direitos sociais trabalhistas. Tanto ela quanto os demais elementos visam capturar um tipo específico de prestação de serviço que, ocorrendo, passe a garantir a possibilidade material dos trabalhadores de participarem da vida em sociedade com saúde, segurança e dignidade.

As mudanças sociais exigem, com certa urgência, que o direito do trabalho seja interpretado em uma concepção atenta à sua qualidade de ramo jurídico dirigido a garantir um aperfeiçoamento constate nas condições de pactuação e gestão da força de trabalho de uma sociedade contemporânea (característica típica de definições subjetivistas do que é esse ramo jurídico) e ao conteúdo das relações jurídicas de trabalho livre subordinado (comum às definições objetivista do Direito do trabalho).

O sistema jurídico brasileiro, em que pese ter recentemente experimentado um período de inclusão de textos legislativos que findaram por precarizar, flexibilizar e, em alguns casos, desregulamentar o Direito do trabalho, passa a reconhecer, sobretudo pela atividade jurisdicional, a existência de outras facetas da subordinação jurídica – a exemplo da estrutural – parece preocupado em, em sentido contrário, ampliar a incidência dos institutos laborais e, conseqüentemente, alcançar as novas realidades produtivas hoje verificadas.

O reconhecimento de novas facetas da subordinação jurídica para além da subjetiva, como a objetiva e estrutural, pode servir de fundamento para que se reconheça, no Brasil, que as relações de trabalho coordenado e dependente, tuteladas em outros ordenamentos por institutos como a parassubordinação, sejam consideradas para atrair a incidência do direito do trabalho.

Longe de desaparecer, o direito do trabalho seria ainda mais necessário precisamente pela sua função de promover justiça equitativa em um sistema desigual

de criação, circulação e apropriação de bens e riquezas como é o capitalismo. Trata-se de regramento fundamental na garantia de um patamar mínimo para a convivência nessa realidade.

Menos do que o fim do direito do trabalho, deve-se perceber, em verdade, o fenômeno de renovação ampliativo que se impõe a esse ramo jurídico. Caso adotada a concepção defendida neste trabalho, se estaria diante de um retorno à condição primeira de todas as relações de trabalho estabelecidas desde a concretização do trabalho livre: a proteção da parte hipossuficiente da relação de trabalho, que é aquele que, diante do poder econômico daquele que exploram e usufruem da sua força de trabalho, fica às margens da proteção jurídica adequada.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo, Boitempo, 1999, coleção Mundo do Trabalho, p.54.

BARDIN, Laurence. Análise de Conteúdo. Lisboa: Ed. 70, 1977.

BRASIL. Constituição Federal de 1988. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em 11 jan. 2023.

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em 11 jan. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. 2ª Turma. Recurso Ordinário. Rito Sumaríssimo nº 0000683-11.2021.5.13.0003. Recorrente: Elton da Rocha Guedes. Recorrido: 99 TECNOLOGIA LTDA. Relator: Desembargador Edvaldo de Andrade, 01 de fevereiro de 2022. Publicação DJe 04/02/2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. 2ª Turma. Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000640-68.2021.5.13.0005. Recorrente: Ericsson Vieira da Silva Serrano. Recorrido: 99 TECNOLOGIA LTDA. Relator: Desembargador Ubiratan Moreira Delgado, 22 de fevereiro de 2022. Publicação DJe 24/02/2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. 2ª Turma. Recurso Ordinário. Rito Sumaríssimo nº 0000579-32.2021.5.13.0031. Recorrente: Antonio Pinto do Nascimento. Recorrido: 99 TECNOLOGIA LTDA. Relator: Desembargador Wolney de Macedo Cordeiro, 22 de março de 2022. Publicação DJe 25/03/2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. 2ª Turma. Recurso Ordinário. Rito Sumaríssimo nº 0000817-69.2021.5.13.0025. Recorrente: Wendell da Silva Nascimento Araujo. Recorrido: 99 TECNOLOGIA LTDA. Relator: Desembargador Wolney de Macedo Cordeiro, 05 de abril de 2022. Publicação DJe 07/04/2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8ª Turma). Acórdão nº 100853-94.2019.5.01.0067. Relator: Ministro Alexandre Agra Belmonte. Data do julgamento: 19 dez. 2022. Brasília, 03 de fevereiro de 2023.

BULGUERONI, Renata Orsi. Trabalho autônomo dependente: experiências italiana e espanhola e a realidade brasileira. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e Seguridade Social) – Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2012. p. 298.

DELGADO, Maurício Godinho. Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho. In Revista LTr, São Paulo, nº 6, junho de 2006, p. 657-66.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O direito do trabalho na contemporaneidade: clássicas funções e novos desafios. Revista Fórum justiça do trabalho, Belo Horizonte, ano 33, n. 396, p. 11-30, dez. 2016.

DELGADO, Mauricio José Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 20. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: JusPodivm, 2023.

FELICIANO, Guilherme. Curso crítico de direito do trabalho: Teoria geral do direito do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2013.

FILGUEIRAS, Vitor. ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. In: Uberização, trabalho digital e indústria 4.0 / Arnaldo Mazzei Nogueira... [et. al.]; organização Ricardo Antunes; [tradução Murillo van der Laan, Marco Gonsales]. 1 ed, 159-178. São Paulo: Boitempo, 2020.

FILGUEIRAS, Vitor; CAVALCANTE, Sávio. Um novo adeus à classe trabalhadora? In: Uberização, trabalho digital e indústria 4.0 / Arnaldo Mazzei Nogueira... [et. al.]; organização Ricardo Antunes; [tradução Murillo van der Laan, Marco Gonsales]. 1 ed, 159-178. São Paulo: Boitempo, 2020.

FINCATO, Denise Pires; WÜNSCH, Guilherme. Subordinação algorítmica: caminhos para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica? IN: Rev. TST, São Paulo, vol. 86, no 3, jul/set 2020.

FRAGA, C. Subordinação Estrutural: um novo paradigma para as relações de emprego. 39 p. Trabalho de Conclusão de Curso. Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2011. Disponível em: www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos.

FREGALE FILHO, Roberto. As transformações do trabalho e seu impacto no conceito de subordinação jurídica. IN Revista da ABET V, II, n. 2, p.121-138, 2002.

HARVEY, David. Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural (trad. Adil Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves, São Paulo, Loyola, 1992).

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 14. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 15. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

LIMA, Francisco Meton Marques de. Elementos de direito do trabalho e processo trabalhista. 6. ed. São Paulo: LTr, 1994.

MARTINEZ, Pedro Romano. Direito do Trabalho. 3ª Ed., Coimbra: Almedina, 2006.

MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Subordinação estrutural-reticular. Uma perspectiva sobre a segurança jurídica. Jus Navigandi. Teresina, a. 13, n. 2005, 27 dez. 2008.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. Derecho del trabajo. 29ª Ed. Madrid: Editorial Tecnos, 2008.

OLIVEIRA, M.C.S. A subordinação jurídica no Direito do Trabalho. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Pedro Paulo Teixeira Manus e Suely Gitelman (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/374/edicao-1/a-subordinacao-juridica-no-direito-do-trabalho>.

PIRES, Mariana Silva. Proletariado digital e regulação jurídica: parâmetros normativos para a (re)significação da relação de trabalho uberizada no Brasil. Dissertação (Mestrado em Direito Econômico) – Universidade Federal da Paraíba. João Pessoa, 2023.

RESENDE, Debora Penido. Organização do Trabalho na Sociedade Contemporânea. IN: Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 275-297, jul./dez. 2020.

RIBEIRO, Andressa de Freitas. Taylorismo, fordismo e Toyotismo. Lutas Sociais. São Paulo, v. 19, n. 35, p. 65-79m jul./dez. 2015, p. 68.

RIEMENSCHNEIDER, P.S.; MUCELIN, G. A. B. “Economia do compartilhamento: a lógica algorítmica das plataformas virtuais e a necessidade de proteção da pessoa nas atuais relações de trabalho” In: Redes: R. Eletr. Dir. Soc., Canoas, v. 7, n. 1, p. 61-93, abr. 2019.

ROBORTELLA, Luis Carlos Amorim. Sujeitos da relação de emprego – empregado: espécies. In: DUARTE, Bento Herculano. Manual de direito do trabalho: estudos em homenagem ao prof. Cássio Mesquita Barros. São Paulo: LTr, 1998, p. 181.

SEVERINO, A. J. Teoria e prática científica: análise de conteúdo. In Metodologia do Trabalho Científico. São Paulo: Cortez, 2013.

SILVA, O. P. O trabalho parassubordinado. Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, v. 97, p. 195-203, 2002.

SLEE, Tom. Uberização: A nova onda do trabalho precarizado. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

SOFFNER, Renato. Algoritmos e programação em formato C. São Paulo: Saraiva, 2013. E-book. Documento não paginado. Disponível em: <https://app.saraivadigital.com.br/leitor/ebook:581568>. Acesso em: 19 jun. 2020.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A supersubordinação: invertendo a lógica do jogo. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 48, n. 78, p. 157-193, jul./dez. 2008.

TONELLO, Iury. Uma nova reestruturação produtiva pós-crise de 2008?. In: Uberização, trabalho digital e indústria 4.0 / Arnaldo Mazzei Nogueira... [et. al.]; organização Ricardo Antunes; [tradução Murillo van der Laan, Marco Gonsales]. 1 ed, 159-178. São Paulo: Boitempo, 2020.

VIVEIROS, Luciano. Direito do Trabalho: conflitos, soluções e perspectivas. Rio de Janeiro: Trabalhistas, 1996, p. 23-24.

XIMENES, Julia Maurmann. Levantamento de dados na pesquisa em direito — a técnica da análise de conteúdo. In: SILVEIRA, Vladmir Oliveira da (org.). Anais do XX Congresso Nacional do CONPEDI. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2011, v. 1, p. 7608-7622.