

Conselho Editorial:

Prof. Esp. Bruno Freire Pimentel

Prof^a Dr^a Izabella Barros Melo

Prof. Dr. João Paulo Allain Teixeira

Prof^a Dr^a Vanessa Alessandra de Melo Pedroso

Editora: Prof^a Dr^a Izabella Barros Melo

Coordenação técnica: Sydia Magnólia Pinto Sousa – Especialista em Informação Tecnológica – CRB-4 1246

Diagramação e projeto gráfico: Maria Eduarda Maux

A Revista Acadêmica das Faculdades Integradas Barros Melo tem por escopo a publicação científica de artigos acadêmicos. Os artigos são de responsabilidade dos respectivos autores, não refletindo necessariamente a opinião do Conselho Editorial acerca do conteúdo dos mesmos. Direitos Reservados à AESO – Faculdades Integradas Barros Melo.

Copyright by Ensino Superior de Olinda Ltda-AESO.

A Ensino Superior de Olinda Ltda - AESO cumpre, rigorosamente, a Lei do Depósito Legal (Lei no 1.825 de 20 de dezembro de 1907), sendo a Revista das Faculdades Integradas Barros Melo, preservada como patrimônio jurídico-literário na Biblioteca Nacional. É permitida a reprodução parcial dos artigos, desde que citada a fonte. Solicita-se permuta / Exchange disused / On demande échange

Impresso no Brasil. Printed in Brazil – 2019

PENSE Direito – Revista de Direito das Faculdades Integradas Barros Melo.

Olinda: AESO, v.8, n8, 2019. 84p.

Anual

ISSN 1981-6626

1. Direito - Periódicos. 2. Ensino Superior de Olinda – AESO.

I. Faculdades Integradas Barros Melo.

CDD 340.05



A SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS ON DEMAND: O CASO UBER

Cristiane Pereira de Souza

Aluna do Curso de Direito das Faculdades Integradas Barros Melo-FIBAM
cris_souza86@yahoo.com.br

Carlo Benito Cosentino Filho

Doutor em Direito pela UFPE
carlocosentino@me.com

Resumo

A necessidade em ter uma normatização específica referente às novas relações de trabalho impostas pelo mundo tecnológico é uma das discussões mais relevantes do mundo atual. Uma das situações basilares do direito individual do trabalho é a subordinação; graças a esta, entendeu-se que o Estado deveria ter por obrigação estabelecer garantias para aqueles que, por motivos de subsistência, submeter-se-iam a jornadas de trabalho exaustivas, sem regulamentação e sem condições mínimas referentes à proteção de direitos fundamentais. O Direito do Trabalho, atualmente, vem com um grande conteúdo teórico-crítico que visa a normas trabalhistas advindas pelo universo tecnológico que dita os conceitos econômicos e sociais. Neste contexto, conhecemos o modelo da economia compartilhada, que, por meio dela, foram desenvolvidas técnicas de prestações de serviços dentro de uma rede de informação que conhecemos como *internet* para, assim, estabelecer conexão entre venda e consumo por meio de aplicativos organizados por algoritmos que se vinculam ou se aproximam do que estamos pretendendo obter. Este comportamento é conhecido como *on demand* (sob demanda). O que se entende, em meio a esta realidade, é a existência de um grande contingente de pessoas que estão fora do mercado de trabalho por inúmeros motivos, como, a exemplo: crises econômicas, políticas e sociais, que se sujeitam a modalidades de trabalhos temporários ou de curto prazo. Sendo assim, estas pessoas dispõem-se a oferecer seus serviços e habilidades diante de uma maior publicidade com a ajuda de plataformas informacionais somadas a seus *softwares*. Temos como exemplo, neste contexto, o aplicativo UBER, fornecido pela empresa com mesmo nome, que disponibiliza

sua tecnologia para servir de suporte e de mediadora a indivíduos que aceitam colaborar com sua atividade estrutural. No entanto, este vínculo estabelecido entre colaboradores e empresa é descaracterizado por uma falta de interpretação normativa vigente que identifique e compreenda a utilização da tecnologia como ferramenta material laboral. Mediante esse contexto, o indivíduo que ali presta serviços submete-se às normas da empresa sob condições as quais ela preestabelece para adquirir lucros econômicos e, em contrapartida, vê surgir uma perda no tempo e na qualidade de vida do colaborador pela indução de metas que configuram na perspectiva de ganho financeiro, surgindo, assim, a subordinação estrutural, em que se entende ser praticada a teoria da Gamificação.

Palavras-chave: Subordinação Estrutural; Economia Compartilhada; UBER.

1. Introdução

O presente estudo tem como conceito a subordinação estrutural dos colaboradores que estabelecem vínculo e sujeição por meio do aplicativo de mobilidade urbana da empresa UBER. Mecanismo ainda irresoluto pelas lacunas normativas do Direito do Trabalho, que não trata com especificidade as relações de trabalho do mundo atual e suas recentes tecnologias.

A modernidade trouxe consigo um meio prático e eficiente para a sociedade que está em constante movimento. Sendo assim, diante do desenvolvimento tecnológico advindo da quarta revolução informacional, deu-se o surgimento das plataformas informacionais *on-line* criadas para os indivíduos se relacionarem. Com o desenvolvimento destas relações, veio o uso de *apps* construídos por *software* e organizados por algoritmos como instrumento de busca de informações, que se transformaram em instrumento de trabalho para determinadas modalidades inerentes às prestações de serviços na modernidade.

Estes mecanismos foram utilizados pela economia do compartilhamento como meio de interagir com outros adeptos do consumo colaborativo. Após a brutal crise no sistema financeiro norte-americano, a massa de desempregados começou a vender sua força de trabalho por meio das plataformas de compartilhamento, tornando-se profissionais informais. Ao perceber esta tendência, grupos com perspectiva de criar empresas, porém, sem capital inicial, utilizaram-se das plataformas informacionais para organizar esses trabalhadores redefinindo, assim, a concepção de relação de trabalho. Uma dessas empresas é a já mencionada acima, UBER; por manter a ideologia da economia compartilhada, a *startup* interage com os seus colaboradores por intermédio de práticas ainda ignoradas pela justiça trabalhista.

A problemática, deste modo, é estabelecida por meio de uma ligação coerente das práticas organizacionais de empresas que se utilizam da economia do compartilhamento e das premissas fundamentais do capitalismo, como oferta e demanda, que culminam em relações de trabalho, por vezes, fraudulentas.

Essa brecha faz-se por conta de a doutrina juslaboral não estar se atualizando dos meios modernos de prestação de serviços e pela falta de normatização coerente com as atuais necessidades referentes ao mundo tecnológico.

O meio metodológico utilizado para este estudo deu-se mediante o entendimento dedutivo e qualitativo, pois, trata-se de um assunto ainda no campo da tese e que deve ser estudado empiricamente. Os meios de conteúdo para a fundamentação constituíram-se pelos livros de doutrinadores consagrados da área trabalhista, trabalhos acadêmicos de pesquisadores juslaborais pertinentes ao conteúdo informacional e tecnológico, teses acadêmicas com pesquisas avançadas na área da tecnologia e Direito do Trabalho, bem como a utilização do próprio código laboral brasileiro, reformado pela lei 13.467 de 2017, subsidiariamente ao Código Federal Constitucional Nacional de 1988 e norma infra-constitucional, como no caso da OIT (Organização Internacional do Trabalho).

A tecnologia não é algo existente apenas com a modernidade, sendo ela identificada desde os artefatos primitivos, passando pela antiguidade até chegar ao boom da era informacional. Detêm-se falar, assim, a partir da quarta revolução informacional que modificou, mais uma vez, as relações de trabalho. Advinda com o neocapitalismo, a quarta idade da máquina integra-se às necessidades do capital de produção e consumo geradas em novas modalidades de prestação de serviço.

Vê-se, assim, que ocorreu uma transição entre a Terceira Revolução Industrial e a quarta, por meio dos microeletrônicos, que modificou o mundo corporativo e suas modalidades funcionais. Contínuo sob o entendimento de Giovanni Alves:

Na grande indústria da Terceira Revolução Industrial, ocorre a introdução de automação industrial de base microeletrônica, tais como máquinas-fermentas a comando numérico [...].

Mas foram as novas máquinas de comunicação em rede, no bojo do paradigma microeletrônico, que iriam intensificar globalmente o papel da informação dentro das organizações. Elas constituíram um novo espaço virtual de informação e comunicação (o ciberespaço) inaugurando o que denominamos Quarta Revolução Tecnológica.

Deste modo, a Terceira Revolução Industrial, que marca o desenvolvimento da grande indústria em sua fase tardia, seria marcada pela Terceira Revolução Tecnológica ou “revolução informática” e a Quarta Revolução Tecnológica ou “revolução das redes informacionais”, com a última sendo o desdobramento radical da primeira (2013, p. 70-71).

Entra-se no campo do Direito do Trabalho quando essa nova revolução condiciona o mecanismo de relacionamento de organização e função de indivíduos através de modelos de qualificação profissional, que serão necessários na estrutura da empresa. Dá-se adeus ao modelo Fordismo-taylorismo das fábricas nascidas da Terceira Revolução Industrial e damos boas-vindas ao Toyotismo. E, mediante a este contexto, chega-se ao que vem sendo construído, hoje em dia, sobre as formas de capital, economia, relação de trabalho, produção e

consumo ou oferta e demanda por conta da velocidade das informações e das mudanças abruptas dos mercados que enfrentam crises oscilatórias a cada manobra política ou mudança de hábito social.

Ressaltam-se duas perspectivas importantes que se estendem no corpo deste estudo, que seriam as mudanças da organização da empresa e da produção na atuação do trabalho. Essas perspectivas trazem consigo a moderna atuação do capital e sua mais nova modalidade sofisticada de exploração. Para entender este contexto, usa-se o argumento de Giovanni Alves:

A utilização das TICs contribui para a adoção dos novos modelos produtivos baseados no Sistema Toyota de produção na medida em que permite a redução de níveis hierárquicos da estrutura organizacional (enxugamento das chefias intermediárias) e uma alteração no perfil da supervisão existente.

As TICs permitem delegar, por exemplo, a responsabilidade do controle de qualidade para o executor da tarefa, diminuir a responsabilidade da inspeção final e aumentar a importância do controle de qualidade como prevenção à falha.

Além disso, as TICs contribuem para alterar a conexão entre desenvolvimento do projeto e chão de fábrica, visando a ganhos de flexibilidade, redução no lead-time do processo e integração das diversas tarefas em fluxo lógico de processo. [...] Deste modo, pelas redes informacionais, as firmas principais integram suas diferentes áreas, particularmente no projeto conjunto de produto e processo de engenharia simultânea (2013, p. 84 a 85).

Nestes termos, a era da tecnologia ainda se encontra em fortes mudanças e a tendência é continuar até chegar um momento em que o ser humano se torne anacrônico às funções do trabalho. Argumenta Lévy (2015, p. 59): “A evolução técnica tornou a transcendência obsoleta.”

O mundo cibernético ainda tem muito a desenvolver-se e a mostrar ao mundo que está só no começo de mais uma nova revolução, em que máquinas e seres humanos competirão por espaços de trabalho e as noções de domínio irão tornar-se cada vez mais complexas por conta da liberdade normativa exacerbada dada à economia advinda de uma compulsão por dinheiro, consumo, necessidades imediatas e de suas formas de obtenção para se deter o poder, conforme preceitua Bauman (1999).

Sendo assim, a partir do momento em que o trabalhador passou a ser dependente do seu patrão, vieram às consequências da autonomia deste sob aquele, causando a necessidade do amparo jurídico específico para tal finalidade sob a vigilância do Estado como garantidor do cumprimento dos direitos fundamentais destes indivíduos considerados como o lado mais desigual da relação de trabalho.

Com isso, a interpretação dada a estas relações seria aquela estabelecida entre dois extremos da prestação de serviço decorrente de um modelo estrutural de

domínio que vive na busca incondicional da lucratividade e do consumo típicos do liberalismo econômico e de seus preceitos capitalistas. Defende Bauman:

Na maioria dos países (embora não em todos), eles parecem muito menos radicais no caso do trabalho do que até agora o foram em relação ao capital, cujos novos empreendimentos continuam a ser estimulados – quase como regra – pelos cofres governamentais numa escala crescente e não reduzida. Além disso, a capacidade e a disposição do capital para comprar trabalho continuam sendo reforçadas com regularidade pelo Estado, que faz o possível para manter baixo o "custo da mão de obra" mediante o dismantelamento dos mecanismos de barganha coletiva e proteção do emprego, e pela imposição de freios jurídicos às ações defensivas dos sindicatos – e que com muita frequência mantêm a solvência das empresas taxando importações, oferecendo incentivos fiscais para exportação e subsidiando os dividendos dos acionistas por meio de comissões governamentais pagas com dinheiro público (2007, p. 15 a 16).

Em âmbito nacional atual, os direitos fundamentais foram protegidos pela Carta Magna por intermédio dos arts. 5º e 7º como formas normatizadoras das relações de trabalho brasileiras, gerindo a proteção e a guarda sob o viés da isonomia. Porém, as discussões do sistema político-econômico que punccionam as relações de trabalho advindas dos novos avanços tecnológicos e informacionais flexíveis estão culminando na extensão do entendimento de subordinação jurídica por meio de preconizadas jurisprudências interpretadas por esta púbere necessidade.

Estudos estão sendo realizados em meio acadêmico sob as perspectivas objetivas da subordinação como fundamento do Direito do Trabalho ao qual se identifica que aqueles que vendem a sua força de trabalho e aqueles que se apropriam dela estão relacionados por uma expressa dependência organizacional das especificidades do Direito do Trabalho por um contrato de trabalho descaracterizado. Sobre a Teoria Contratualista de Savatier ou Contrato Regulamentado, menciona Leite (apud MARANHÃO, 2015, p. 140) que “o espaço deixado à liberdade das partes é cada vez mais reduzido em benefício de imperativos sociais e econômicos”.

Isso está acontecendo por conta da estrutura clássica ainda vigente que limita, nos moldes da subordinação dos séculos que determinaram a Revolução Industrial, onde se identificam os meios de produção, organização e horários de trabalho atuais com suas especificidades características. Como relata Vasconcelos (2014, p. 48), “as limitações e carência do conceito clássico da subordinação levaram a jurisprudência, em diversos países, a desenvolver a técnica do conjunto de indícios qualificadores”.

É dentro destas interpretações que surgem as novas formas de enxergar mecanismos de subordinação jurídica subentendida nas relações de trabalho, em que predominam diversificadas atividades organizacionais condicionadas, também, por uma realidade econômica social neoliberal e capitalista.

Dentro desta lógica é que surge o desafio de um conceito que englobe as formas de prestações de serviços contemporâneas. Dessa forma, põe-se a cargo da jurisprudência conduzir meios compreensíveis por definição dos casos concretos para comprovação tácita destas relações atreladas às normas trabalhistas, mesmo que, ainda sendo inflexíveis diante das necessidades vigentes, surja uma proteção e garantia de direitos consequentes entre empregados e empregadores.

Desta forma, entende-se que as decisões devem estar com respaldo doutrinário menos rígido para que sejam implementadas. Defende Vasconcelos que

Com o auxílio da doutrina, a jurisprudência pode adotar uma nova interpretação, permitindo que as normas se adaptem às novas realidades, que possam regular de fato e melhor as relações jurídicas que constituem o seu objeto (2014, p. 50-51).

É notória a importância de precisar adotar-se uma nova forma teleológica e hermenêutica do Direito do Trabalho, mas também é digno que surja uma nova codificação significativa e específica do que é relação de trabalho, porque a ordem atual do mundo é de uma incansável evolução e mutação de mudanças fáticas estruturais do que se compreende por organização social, econômica, política e cultural que desencadeiam inconstantes necessidades da mais fundamental à, momentaneamente, supérflua, em que será primordial que o corpo de juristas detenha-se em compreender princípios específicos e aplicá-los juridicamente como meio de identificar o lado mais frágil destas novas relações.

Ao ponto que os mecanismos de produção e consumo mudam, junto a eles se desenvolvem novas modalidades de prestações de serviços e, consequentemente, os meios de interagir entre as partes envolvidas. No entanto, as normas trabalhistas não vêm acompanhando com a mesma velocidade essas mudanças e, diante disso, a doutrina mais jurisprudência tentam driblar as dificuldades identificando meios de proteção para o lado visto como fraco das relações trabalhistas atuais. Sobre tal problemática, ao interpretar Barros (2017), relata Cosentino:

Aponta como sendo indicadores valiosos da subordinação jurídica e, partindo do seu pressuposto de existência nos meios telemáticos, ocupa-se em demonstrar como as tecnologias podem servir de burla à legislação vigente. Afirma que o avanço tecnológico não poderá implicar retrocesso social favorecendo a precariedade do emprego (2017, p. 64-65).

Como o próprio nome contextualiza, a subordinação estará intrínseca na estrutura empresarial, em que será, em primeiro momento, dificultoso encontrar os métodos obrigatoriais entre empregado e empregador por conta de inúmeros fatores decorridos com a utilização da tecnologia. Como perspectivas destas organizações e seus novos métodos continuam, segundo o entendimento de Vasconcelos:

O traço comum dessas últimas é apostar no homem e na sua capacidade pessoal como fator de produtividade e de eficácia econômica. Trata-se de conferir ao trabalhador uma autonomia que lhe permita exprimir seu talento, mas salvaguardando o essencial, isto é, o domínio do empregador sobre os frutos do seu trabalho. Os empregados são assim submetidos, na prática, a obrigação de resultado, mais do que a obrigações de meio, o que resulta em uma liberdade bem maior na execução do seu trabalho. A sujeição não desaparece, mas é internalizada (2014, p. 79).

Sobre o entendimento das novas formas organizacionais no mundo do trabalho, o empregado teve que se adaptar às necessidades do empregador para suprir as suas. Portanto, os preceitos tecnológicos foram adaptados para que estas relações fossem cada vez mais eficientes, independentemente do espaço, contanto que o desenvolvimento e a qualidade do trabalho fossem de garantia no aumento da produtividade e seu consumo.

E, sobre esta perspectiva estrutural, Delgado salienta:

[...] a par do prestador laborativo que, sem receber ordens diretas das chefias do tomador de serviços e até mesmo nem realizar os objetivos do empreendimento (atividades-meio, por exemplo), acopla-se, estruturalmente, à organização e dinâmica operacional da empresa tomadora, qualquer que seja sua função ou especialização, incorporando, necessariamente, a cultura cotidiana empresarial ao longo da prestação de serviços realizada (subordinação estrutural) (2017, p. 329).

O Direito do Trabalho ainda não tem uma perspectiva sobre estas relações por estarem, constantemente, em mudança no âmbito empresarial e juslaboral, que se desenvolvem conforme a economia e a tecnologia. Por essas razões, a doutrina busca, dentro da estrutura organizacional, identificar os direitos e os deveres dos envolvidos para construir um organismo normativo que se adeque a este meio.

Uma parte da doutrina crítica já menciona a possibilidade de extinção do conceito de subordinação por conta da evolução social, econômica e tecnológica nas relações de trabalho, como afirma D'angelo (2014, p. 51): “Diante das reflexões apresentadas, no que diz respeito à redução da utilização do trabalho subordinado, muito se tem escrito sobre o seu desaparecimento.”

Apesar de este entendimento não ser defendido como algo que acontecerá de maneira imediata, nada impede que possa ocorrer de maneira mediata em conformidade com as mudanças laborais. No entanto, deve-se entender que a relação de trabalho subordinado não entrou em desuso mesmo com as grandes transformações sociais, importando focar nas prioridades contemporâneas com suas causas.

Sobre este momento de desenvolvimento trabalhista histórico, verifica-se, segundo Vasconcelos que:

A partir, sobretudo, da década de 1970, ocorreram grandes mudanças na realidade socioeconômica, as quais geraram importantes consequências no mundo do trabalho. Destacam-se as inovações e avanços tecnológicos, notadamente nos campos da microeletrônica, de microinformática, da robotização e das telecomunicações, fenômenos que ficaram conhecidos como a 3ª Revolução Industrial. Consequentemente, os trabalhadores, sobretudo nas indústrias, passaram a desenvolver atividades não mais de simples manipulação de materiais, mas, sim, de controle de automação complexas. (...) A parte executiva das funções e as atividades de tipo repetitivo foram fortemente redimensionadas pela introdução de mecanismos ligados à informática. Surgiram também novas profissões, ligadas aos novos setores da economia (2009, p. 77).

Isso significa que, na atualidade, essa nova revolução condicionou na Era do Desemprego Estrutural, como afirma D'Angelo (2014, p. 52), e que, para isso, os indivíduos deveriam ter mais atributos como meio de serem reconfigurados nos mecanismos de empregabilidade.

A consequência dessas necessidades resultou em uma nova categoria de desempregados não qualificados tecnologicamente que precisam apreender as “atualizações” dos meios informacionais para serem restabelecidos em postos de trabalho de maneira imediata por conta do impacto socioeconômico negativo culminado.

E, sobre esta questão, Cosentino esclarece:

Agora, com a automação, a robótica e a nanotecnologia, uma única máquina é capaz de realizar uma tarefa que demandava uma centena de homens. Aqueles que, infelizmente, tiveram os seus empregos tomados pelas máquinas se tornam não empregáveis, refugos humanos. A sociedade do trabalho exige mão de obra cada vez mais especializada, com maior nível de instrução para lidar com as próprias máquinas (2017, p. 297).

O que se tem observado, na atualidade, é a qualificação específica do indivíduo que prestará serviços agindo de maneira autônoma, mas dentro de uma subordinação por se reconhecer frágil econômica e socialmente, ou seja, ainda haverá déficit nas condições de trabalho.

Em meio a essa contrapartida de qualificação do indivíduo para que este possa integrar as atuais relações de trabalho, Nascimento fundamenta:

*O professor norte-americano Jeremy Rifkin, em obra de grande divulgação, *The end of work* (1994), ao analisar as duas faces da tecnologia, mostrou o seu lado cruel, a substituição dos empregados pelo software, a desnecessidade, cada vez maior, de um quadro numeroso de empregados e o crescimento da produtividade das empresas com o emprego da alta tecnologia no lugar dos trabalhadores (2015, p. 71).*

Portanto, por meio destas necessidades laborais, tende-se a construir um caráter evolutivo da subordinação mediante as premissas visíveis na relação de trabalho, formando um novo contexto do que vem a ser um empregado subordinado na estrutura organizacional a qual presta função.

Diante desse argumento, preconiza Vasconcelos:

Os novos modelos de organização, ao contrário, visam a uma produção diversificada e de alta qualidade. As qualidades pessoais do trabalhador tornam-se, assim, determinantes. Desenvolveram-se as denominadas teorias do management participativo, as quais defendem a necessidade de se devolver ao trabalhador as margens de liberdade que lhe permitam exprimir as suas qualidades pessoais na realização do seu trabalho (2009, p. 81).

O que decorre, assim, sobre como se dará as interpretações e aplicabilidade do entendimento de subordinação é o grande desafio da doutrina juslaboral na atualidade. Vasconcelos estende sua análise no seguinte sentido:

A aparente atenuação do controle exercido pelo empregador, todavia, não implica a ausência de subordinação, posto que a atividade exercida pelo trabalhador continua plenamente inserida no processo produtivo da empresa, do qual é parte integrante e essencial. O poder empregatício - a contraface da subordinação - continua a existir, a sua essência permanece. O que mudou foi apenas a forma como se exterioriza, que não mais consiste na emanção de ordens diretas e constantes, na efetuação de controles rígidos, na heterodireção patronal intensa e constante. Esta, portanto, não pode mais ser utilizada como único revelador possível da presença da subordinação no contrato de trabalho (2009, p. 82).

O que se verifica é que o desenvolvimento tecnológico pode ser utilizado como veículo de libertação do homem do trabalho como sinônimo de mercadorização, mas também pode ser instrumento de acentuação da exploração da força de trabalho pelo capital.

Essa (*in*) evolução da subordinação só culminou no ferimento dos direitos individuais dos trabalhadores, porque ela se torna cada vez menos perceptível, como já mencionado no decorrer do trabalho, e, portanto, menos apreciada pela justiça do trabalho. Em verdade, como argumenta Oliver Pujolar (apud VASCONCELOS, 2009, p. 85): “Essa evolução se traduziu, essencialmente, na gestão das competências dos trabalhadores por parte dos empresários, os quais priorizam, de forma generalizada, a autonomia e a responsabilidade dos trabalhadores”.

Sobre o aspecto do poder diretivo imperceptível, identifica Cosentino que:

As corporações utilizam-se da tecnologia para aumentar o controle sobre os trabalhadores, através da instalação de câmeras no ambiente de trabalho, monitoramento de informações processadas, recebidas e enviadas

através de computadores e smartphones, instalação de softwares que registram minuciosamente a produtividade etc. Tudo isso acentua o seu poder diretivo e amplia a subordinação do empregado (2017, p. 298).

Toda mudança consta na organização do modo de produção da empresa, a ela cabem os mecanismos a serem realizados dentro das suas dependências e fora delas, angariando o profissional especializado que esteja qualificado a aceitar a obrigação de entregar resultados. Esse é o vínculo subordinativo internalizado pelas novas relações de trabalho que se utilizam da tecnologia informacional e da comunicação.

É nesse sentido que a doutrina crítica busca, mediante interpretações da doutrina clássica, enquadrar os motivos de subordinação nas novas formas de trabalho, mas, para isso, ela deve ser expandida de acordo com as especificidades em concordância com cada maneira de o indivíduo se relacionar no âmbito laboral.

As relações de trabalho, na atualidade, não estão sendo de fácil entendimento dentro da interpretação subordinativa por conta das inúmeras modalidades de serem realizadas. Por esses motivos, a doutrina crítica vem defendendo e fundamentando uma visão da subordinação expansionista como maneira de identificar até que ponto o empregado está sujeito à forma organizacional laborativa da empresa.

Com os meios tecnológicos, essas questões tornaram-se ainda mais indecifráveis e, portanto, sem normatização jurídica. Dentro dessas perspectivas, alguns países dispuseram-se a legislar sobre o tema como forma de proteção a esses trabalhadores da atualidade, principalmente, em contexto europeu, como a Lei n.º 1.088, de 8 de agosto de 2016, estabelecida na França, que regulamenta o direito à desconexão para que os trabalhadores tenham direito ao descanso.

O que está acontecendo, como explica José Martins Catharino (apud VASCONCELOS, 2009, p. 47), é uma expansão centrífuga em relação à disciplina do Direito do Trabalho por conta das novas categorias de prestadores de serviços que não estão sendo recepcionados pela legislação vigente, que ainda está nos moldes das relações proeminentes do passado e que, portanto, é necessária uma elasticidade do entendimento de subordinação para assim modificar o conceito jurídico, de modo que se possa proteger aqueles que não são interpretados como empregados em conformidade com a doutrina clássica juslaboral.

Para isso, a jurisprudência determinou características de subordinação nas novas relações de trabalho em que a doutrina crítica intitula de conjunto de indícios. Neste contexto, existe uma intenção de expandir o direito juslaboral levando em consideração conceitos antigos, mas intrínsecos, aos preceitos da subordinação objetiva como: a dependência econômica, o poder diretivo do empregador, os riscos da atuação laboral, entre outros ligados aos princípios

de proteção categóricos do Direito do Trabalho. Porém, não esquecendo que, para se enquadrar dentro deste conjunto, a jurisprudência estabelece que todos os indícios deverão estar unidos na mesma relação de emprego.

É relevante mencionar que, antes do conjunto de indícios, foi estabelecida uma técnica chamada de feixe de indícios, usada como método de identificação de cada caso concreto levado ao mundo jurídico do trabalho, servindo, dessa forma, como parâmetro para reconhecimento empregatício. Isso decorreu por conta da diversidade das prestações de serviços atreladas às especificidades relativas a cada relação laboral. Este método foi posto em desuso por não alcançar trabalhadores que não estavam sujeitos ao poder diretivo detido pelo empregador, o que resultou na eficiência do atual meio de reconhecimento de vínculo empregatício.

As questões trabalhistas configuradas como trabalhador empresário são outro fator determinante; não significa que o prestador de serviços seja, de fato, pessoa jurídica, mas este irá atuar na organização operacional das funções laborais por conta própria, passando a impressão de que não há caráter empregatício.

Pode ser assim concluído que o critério do conjunto de indícios é o método que está dando caráter expansionista na interpretação de subordinação na atualidade, porque é por meio dele que a jurisprudência interage com as características fundamentais clássicas sob as novas modalidades de atuação do empregado que, mesmo se utilizando dos mecanismos tecnológicos, não foge dos fatores determinantes do trabalho subordinado.

Como já anunciado, Maurício Godinho Delgado (2015) é um dos precursores da doutrina brasileira relacionada à teoria da subordinação estrutural. Outrossim, antes de conceituar sua visão, o presente estudo opta por iniciar a análise a partir de um dos primeiros visionários da teoria, Karl Marx, que tão bem identificou o sistema operacional em que estavam os empregados sob condições subordinadas.

Segundo entendimento de Fabiana Pacheco Genehr ao citar Karl Marx (apud FRAGA)

Na instância do econômico, a classe capitalista operou uma cisão e uma distribuição das tarefas produtivas. Por um lado, a burguesia monopolizou as funções de coordenação, gestão, controle e vigilância do processo de produção capitalista, ficando o proletário com a função de produção e circulação de mercadorias.

Ora, é esta cisão do processo de trabalho que está na base da condição de subordinação estrutural do proletariado à burguesia. Subordinação estrutural, porque toda a dinâmica produtiva é ditada, controlada e gerida pela burguesia e, concomitantemente, tem em vista apenas a produção de valor e não as satisfações das necessidades humanas.

Ao proletariado é reservado um papel passivo, alienado: é incumbida a função de reproduzir em escala a sociedade da mercadoria. Por outras palavras, a subordinação estrutural do proletariado consoma-se no facto de o operário existir para o processo de produção, e não o processo de produção para o operário (2011, p.13).

Com este entendimento, vê-se que a subordinação estrutural surgiu por conta da dificuldade do direito trabalhista, na atualidade, em doutrinar as relações laborais surgidas das consequências evolutivas dos mecanismos de produção e de consumo estabelecidos pelo regime capitalista que construiu um conceito organizacional da divisão do trabalho altamente complexo. Assim explica Alves:

O novo complexo de reestruturação produtiva do capital, que se desenvolve nas condições da grande indústria em sua fase tardia, é constituído por “todo orgânico” cujos elementos compositivos são as inovações organizacionais, tecnológicas e sociometabólicas. Elas surgem na etapa histórica de desenvolvimento da grande indústria “afetada de negações” que denominamos cooperação complexa (2013, p. 34).

Esta reestruturação produtiva foi construída por dois modelos de organização em momentos diferentes. O primeiro foi estabelecido como Fordismo-taylorismo, ideologia orgânica do trabalho na produção capitalista durante o século XX, conforme Alves (2013). E, como segunda ideologia organizacional, ficou reconhecido o Toyotismo, advindo da Quarta Revolução Tecnológica existente no século XXI (ALVES, 2013).

Sobre as diferenças entre estas duas ideologias, descreve Zapata:

[...] a subordinação jurídica - caracterizada pela intensidade de ordens fundada no poder diretivo e pela dependência hierárquica quanto ao modo de alienação da mão de obra - foi construída para a realidade de produção dos modelos fordista e taylorista, sistemas fortemente hierarquizados e segmentados, em que “prevalecia o binômio ordem-subordinação”. Diferentemente, no novo modelo de produção, caracterizado pelo trabalho flexível, denominado “Toyotismo”, prevalece o binômio colaboração-dependência. (2010, p. 98).

Entende-se que, na contemporaneidade, a ideologia presente nas formas organizacionais do trabalho é o Toyotismo que fundamenta um modelo de gestão atrelado às inovações tecnológicas, organizacionais e sociometabólicas pertinentes ao sistema de produção em conformidade com as redes informacionais e de comunicação que fazem parte da estrutura social moderna.

Após esse entendimento que preconiza as raízes do surgimento da subordinação estrutural, fato o qual a doutrina clássica ainda não recepciona com naturalidade, identificamos que a doutrina juslaboral crítica tem como base a subordinação objetiva para angariar as premissas que deverão ser identificadas na relação de trabalho moderna em seu primeiro momento.

A subordinação jurídica detém, assim, dois prismas, como defende Zapata:

a) o objetivo, em que a subordinação está no modo como se dá a prestação dos serviços, e não no tocante à pessoa do empregador;

b) o subjetivo, no qual o foco é a sujeição do empregado ao poder de direção do empregador;

Para Vilhena, a subordinação jurídica deve ser analisada a partir do suporte objetivo da relação de trabalho, “como uma forma de conduta instrumentalmente voltada para um procedimento produtivo”. (2010, p. 86).

O caráter dos novos prestadores de serviço tornou-se cada vez mais importante para que fosse construída uma forma exata de proteção junto ao Direito do Trabalho. Como resposta, a jurisprudência utilizou o princípio da primazia da realidade sobre a forma, atrelado ao artigo 114 da CF/88 e a Resolução n.º 198 da OIT, identificando se o empregado faz parte ou não da estrutura organizacional da empresa pela sua condição econômica e pela capacidade de assumir os riscos como empresário.

É entendido assim, como já comentado acima, que os novos trabalhadores da quarta revolução não têm amparo jurídico, pois a legislação não entende as relações de trabalho existentes no mundo moderno e, para isto, Maurício Godinho Delgado (2015), seguindo o direito equiparado italiano sobre o tema, construiu a tese chamada por ele de subordinação estrutural.

Sendo assim, mantém-se uma lógica de que estas relações de trabalho estão incorporadas na estrutura orgânica das companhias informacionais e de comunicação pela sua política e ética de modelo negocial, sem ser necessária uma ordem direta do empregador, porque a construção hierárquica destas novas empresas está embasada em funções interligadas como engrenagens colaborativas para o objetivo total.

Um caso extremamente importante e debatido na atualidade é sobre a empresa UBER e seus colaboradores que são interpretados como prestadores de serviços de economia compartilhada, importante modelo capitalista moderno, em que os indivíduos compartilham seus serviços para interagir em plataformas informacionais sob demanda como forma de angariar renda.

Sobre esta forma de relação de trabalho, a jurisprudência diverge. Em 13 de fevereiro de 2017, o juiz da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, Márcio Toledo Gonçalves, em sua decisão sobre vínculo empregatício, no processo 0011359-34.2016.5.03.0112, reconheceu que o colaborador estava descrito nos elementos de empregabilidade de acordo com as novas relações laborais com respaldo no princípio da primazia da realidade.

A contraponto deste entendimento, já surgiu, a nível nacional, a rejeição do pedido de vínculo empregatício sobre esta modalidade, sendo considerada como trabalho autônomo ou *freelancer*. Salientando que esta problemática se

sobressai ao espaço territorial nacional por ser a companhia de origem norte-americana e difundida pela economia neoliberal globalizada. O aplicativo, utilizado pela empresa como plataforma operacional de seus colaboradores, ganhou adeptos em diversos países aos quais, no caso da Inglaterra, com a decisão do caso n.º 2202550/2015, pelo *Employment Tribunals*, já entendem juridicamente o vínculo de empregado dos colaboradores.

A exemplo dessa parte contrária jurisprudencial, tem-se a decisão do Processo de n.º 1001574-25.2016.5.02.0026 em fase de Recurso Ordinário, na 26ª Vara do Trabalho de São Paulo, que descaracterizou o vínculo à luz da subordinação clássica com fundamento nos artigos 2º e 3º da CLT.

Desta forma, vê-se que existe dificuldade de os juristas identificarem as reais necessidades das formas relacionais de trabalho construídas com as flexibilidades da tecnologia e seus meios informacionais. O que impede a construção de uma normativa adequada de proteção e regulamentação desses trabalhadores na atualidade.

Quando se estabelece o conceito em relação à visão da teoria jurídica trabalhista crítica, está-se querendo arguir o entendimento dos novos juristas que defendem, nas academias de direito, a importância da proteção aos trabalhadores modernos advindos com a quarta Revolução Tecnológica e seus meios informacionais.

Este estudo segue em conformidade com os argumentos de Carlo Cosentino (2017), Fernanda Barreto Lira (ano), e Daniela Lage Mejia Zapata (2010). Dentro desta perspectiva, observa-se que, na atualidade, já ocorrem conceitos que buscam entender as novas relações de trabalho e suas modalidades junto com a preocupação em amparar aqueles que estão prestando serviços de maneira não isonômica e que, portanto, merecem acentuada atenção sob a perspectiva do Direito do Trabalho em conformidade com o direito fundamental constitucional.

A subordinação continua expandindo-se com ou sem a anuência dos doutrinadores clássicos, as necessidades estão cada vez mais complexas e, para isso, deverá constar a aceitação das novas interpretações da relação de trabalho. Conseqüentemente, já existem duas correntes discursivas sobre a área culminando em sua (*in*)evolução, sendo elas a Pluralista e a Monista que vão de encontro com a hermenêutica jurídica.

A preocupação de uma nova interpretação expansionista da subordinação está mediante a continuidade de a relação não ter isonomia entre si e da existência dissimulada de poder diretivo que repassa os riscos da atuação/função, deixando-a à parte da tutela trabalhista vigente. Vasconcelos (2009) menciona até a possibilidade da razão de inexistir o Direito do Trabalho, sendo um dos pontos importantes e imediatos da expansão do tema para que essa previsão não ocorra.

A doutrina crítica utiliza-se da evolução hermenêutica da jurisprudência recorrendo à teoria da Escola Histórico-Evolutiva, em que o intérprete da lei busca a vontade do legislador. No entanto, isto é feito em conformidade com o momento real da história, contanto que seja de forma justa.

Com a evolução tecnológica informacional somada às crises econômicas, as pessoas condicionaram-se a compartilhar, em primeiro momento, objetos que se encontravam na ociosidade e que precisavam de alguma finalidade para obterem recursos econômicos. Veja-se a conclusão estabelecida no artigo “Economia Compartilhada e Consumo Colaborativo: Uma revisão da Literatura”, feita por Ferreira et al. (2016), promovido pelo XII Congresso Nacional de Excelência em Gestão & III INOVARSE:

[...] é destacado também o fato de que esse modelo econômico, impulsionado pela tecnologia, possibilita aos indivíduos maior acesso a produtos e serviços e otimização do uso de bens ociosos, podendo, portanto, se apresentar como uma alternativa para questões econômicas, ambientais e relacionadas a escassez de recursos (p. 17).

Nesta parte do presente estudo, a questão volta-se ao compartilhamento de prestações de serviços por trabalhadores “marginalizados”, não regularizados por normas trabalhistas ou desempregados por não terem qualificação específica ou que precisam complementar sua renda por meio das plataformas informacionais, como defende Chase (2015, p. 287): “Seria uma geração colaborativa capaz de criar uma economia que não coloca proprietários contra trabalhadores ou produtores contra consumidores.”

Seguindo a lógica do empreendedorismo, os conceitos de trabalho e emprego podem ser desconfigurados em sua essência, já que estas questões ainda estão sendo maturadas pela doutrina clássica e, conseqüentemente, ainda não existe legislação apropriada para esta nova modalidade de prestação de serviço. Este quadro geral não impõe desregulamentação por caso. Há pressão do grande capital e suas novíssimas corporações ligadas à economia pós-industrial para afastar a incidência de normas protetivas aos trabalhadores.

Cosentino argumenta sobre esta pressão que:

A sociedade burguesa que ascendeu no mundo ocidental moderno, utilizou-se do Direito para institucionalizar as novas formas de dominação, mas as tingiu com as cores da liberdade anunciada nos ideais revolucionários do século XIX. Consagrou o Estado burguês nas democracias contemporâneas com textos constitucionais que buscaram dar eficácia aos direitos fundamentais dos explorados (2017, p. 161).

Percebe-se que não existe uma exata distinção do termo “relação de trabalho” na economia compartilhada, pois a autora usa a expressão microempresário e, logo após, o termo salário, tratando-se de indivíduos que não detêm de capital excedente a de um empresário de forma a agirem como autônomos, pois

a lógica do negócio é compartilhar para angariar renda. Dentro do direito nacional, esta possibilidade seria chamada como modalidade de “pejotização”, fato em que o indivíduo é contratado com CNPJ, Pessoa Jurídica, para burlar tributos e encargos trabalhistas.

No entanto, o que ocorre é a utilização de plataformas informacionais *on-line*, onde se estabelece uma determinada empresa de compartilhamento de dados que irá aproximar pessoas que se utilizam do aplicativo, gerenciado por ela, em busca de determinado serviço (excedente) e aquelas que vão fornecer (ativo) o que está sendo procurado mediante a confiabilidade, necessidade e oferta.

Como explica Chase:

[...] o propósito de uma plataforma é liberar o valor escondido na capacidade excedente mobilizando os ativos, o tempo, o conhecimento e a criatividade dos outros. Utilizar-se da capacidade excedente é um ato fundamental colaborativo. É compartilhar. A plataforma é a mão estendida. É só a metade do aperto de mão. Agora vamos passar para a outra metade, os peers. As plataformas são feitas para possibilitar a participação dos peers e são os peers que lhes dão vida (2015, p. 48).

Levando para o universo trabalhista, encontram-se pessoas que interagirão ou integralizarão a lógica do compartilhamento, descobrindo mecanismo de resolução de problemas, os *peers*, que oferecem seus serviços mediante aplicativos conectados a uma determinada plataforma que condiciona a sua publicidade para um grupo de indivíduos que, por falta de tempo, não consegue realizá-la ou obtê-la de forma autônoma.

Vê-se assim, que, em primeiro momento, ocorre, de fato, o compartilhamento de forma a colaborar entre si diante de uma organização social e econômica. Mas com a continuidade do sistema negocial exercido pelo modelo, ocorreram distorções e dissimulações entre aqueles que gerenciam as plataformas e aqueles que se utilizam dela, tendo, como o fator meio deste conflito, a demanda.

Observa-se que a antiga economia industrial concentrada vem perdendo forças mediante a compartilhada, a ideia é distribuir para que se torne cada vez mais acessível e que seus meios de adquirir sejam transparentes (CHASE, 2015). Existe, em certos momentos, uma ideologia inerente ao modelo de sociedade colaborativa, pois, vendo sob esta ótica, a partir do momento em que se torna “liberal” será também compartilhado.

No campo do trabalho, produção e consumo ainda são latentes na organização social mundial. Em algumas modalidades de trabalho informacional, percebe-se que existe uma dissimulada ganância na produção de serviços para se manter ativo no mercado.

Segue argumentando Chase:

[...] a política de “picos de preços” do Uber em horários de alta demanda, sem dúvida, poderia se beneficiar de uma maior transparência. [...] o Uber quer ter um número ilimitado de motoristas no sistema e argumenta que a oferta e a demanda do mercado podem resolver qualquer problema. A gente, por outro lado, acredita que, com um número ilimitado de motoristas nas ruas, os motoristas não vão ter como ganhar a vida [...] (2015, p. 143-144).

Como já mencionado acima, sobre a linha que foge à lógica do compartilhamento para a produção exacerbada ser a demanda, esta desmascarará as práticas de muitas empresas que utilizam os insumos gerados pela economia do compartilhamento, visando ao consumo compartilhado em maior procura sob uma gerência de modelo empresarial de negócios.

Esta prática garantirá uma alta lucratividade para o sistema organizacional da empresa que mantém a plataforma informacional *on-line*, porque quanto mais *peers* mais ativa ela se encontrará e aqueles terão que agir sob produção para se manter na organização. No entanto, não se terá retorno rentável para si. A intenção é bastante clara, a empresa quer barrar seus “concorrentes” mantendo uma característica de monopólio sobre a plataforma e as consequências recaem sob seus “colaboradores” que terão que prestar serviços por mais tempo.

É dentro destas práticas que surge a necessidade de regulamentação dos trabalhadores dentro da economia compartilhada, observando que se deve regularizar o exercício das suas funções disponibilizadas em redes informacionais, que possam caracterizar os benefícios trabalhistas específicos: proteção jurídica, isonomia, encargos, direitos e deveres entre as partes envolvidas; bloqueando a exploração exacerbada destes prestadores de serviços que aparenta uma falsa realidade de flexibilização e praticidade momentânea.

Defendendo a regularização dos trabalhadores, Chase apresenta que “precisamos reforçar os direitos e as proteções concedidas a esses microempresários. Os que dirigem o próprio carro sem uma cobertura adequada de seguro foram induzidos ao erro pela plataforma para o benefício da plataforma e em detrimento dos *peers*” (2015, p. 174).

Assim entende Cosentino:

Como as relações de poder nas organizações se estabelece num plano muito mais amplo, incisivo e organizado do que um jurista é capaz de analisar, se faz necessário e imprescindível a ampliação dos debates jurídicos/acadêmicos para além da dogmática jurídica. Neste trilho, viabiliza-se a resistência ao condicionamento imposto pelo status quo em, tão somente, repetir as suas mesmas teorias legitimadoras. A interdisciplinaridade serve à ciência como veículo eficaz à formulação de antíteses (2017, p. 162).

Do ponto de vista da subordinação estrutural, o campo é hostil quanto a sua interpretação porque, em primeiro lugar, virá a resposta de que o prestador de serviço integra-se à plataforma livremente ou que a sua atuação é autônoma sob o rótulo de empreendedor mas, este último, já foi desmistificado no contexto acima como “pejotização”, quando não absorve as características de empresário.

A outra problemática sobre esta hostilidade vem pela Lei n.º 13.467/2017 que constituiu o artigo 442-B, na CLT. Esta normativa configurou trabalhador autônomo mesmo que este esteja integrado na atividade-fim da empresa com habitualidade. Doutrinadores argumentam como o fim da subordinação pode ter descaracterizado o princípio da atividade-fim da empresa. Vejamos o que normatiza a legislação nacional vigente com destaque em alguns parágrafos:

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de emprego prevista no art. 3 desta Consolidação.

§3º O autônomo prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços que exerçam ou não a mesma atividade econômica, sob qualquer modalidade de contrato de trabalho, inclusive como autônomo[...]

§4º Fica garantida ao autônomo a possibilidade de recusa de realizar atividade demandada pelo contratante, garantida a aplicação de cláusula de penalidade prevista em contrato.

§5º Motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros, e trabalhadores de outras categorias profissionais reguladas por leis específicas relacionadas a atividades compatíveis com o contrato autônomo, desde que cumpridos os requisitos do caput, não possuirão a qualidade de empregado prevista no art. 3º.

§7º O disposto no caput se aplica ao autônomo, ainda que exerça atividade relacionada ao negócio da empresa contratante (CLT, Brasil).

Ao refutar a lógica do país, com problemas socioeconômicos causados por uma devastadora crise política na atualidade, o conteúdo proeminente configurado pelo legislador nada mais é do que a preservação da economia das empresas livrando estas de encargos e tributos advindos do “contrato de trabalho empregatício”. O que, de fato, foge da realidade sobre as modalidades de prestação de serviços informacionais.

Na realidade, esta modalidade prevista na nova legislação estará mais perto da parassubordinação, já discutida no presente estudo. E, como apresentado na seção 3 de subordinação estrutural, o fundamento de identificação estará nos princípios da subordinação objetiva somada aos indícios de Rolf Wank que distinguem o trabalhador subordinado do autônomo.

No entanto, pela complexidade interpretativa que o legislador cometeu em condicionar trabalhador autônomo com princípios subordinativos, é necessário assim remeter a doutrina equiparada espanhola que defende o conceito de alienação, tão bem aceita pelos doutrinadores clássicos e crí-

ticos pela sua capacidade de distinguir o princípio exato de ser autônomo.

Voltando à subordinação estrutural, o que configurará a sujeição do trabalhador estará nos termos que determina se este tem potencial e qualidades de permanecer atuando como profissional específico, também deverá constatar a forma de renda que vai ser gerada entre o trabalhador e a empresa que gerencia o modelo negocial dentro da plataforma informacional on-line, ou seja, todos estarão no organismo funcional de produção e consumo, apesar de não assumirem.

Mais adiante, como um raciocínio de conclusão, Chase (2015) busca demonstrar que a ajuda do governo é necessária para estabelecer uma regulamentação dos profissionais que atuam na economia compartilhada, propondo mais normas trabalhistas. Entender-se-ia como uma proteção do Estado aos trabalhadores, garantindo, assim, autonomia em se organizarem, liberdade para atuarem, e regularização das suas funções para não serem considerados “marginalizados”.

Ou seja, não gira, exatamente, em torno de vínculo empregatício clássico, mas de uma nova forma de relação de trabalho gerada com o uso da tecnologia ainda não classificada pela norma trabalhista e que, por isto, estão deixando-se existir práticas de exploração laboral, pois atuam em terreno perversamente liberal e, sendo assim, o contexto autônomo dissimula, muitas vezes, os meios de trabalho.

Mediante toda esta construção, fica óbvio que não existe uma identificação específica do que seria um trabalhador, bem como sua forma de atuação profissional. O modelo só enaltece o final da prestação de serviço, ou seja, a atuação do prestador com o consumidor enquanto a empresa intermediária, que gerencia esta relação, sai obsoleta, porque, no mundo tecnológico, o seu espaço físico é digital e seus ativos são adquiridos pelo compartilhamento.

Mediante estes aspectos, vê-se a prática da economia compartilhada da UBER. Seguindo o entendimento da precursora de plataforma informacional de compartilhamento em mobilidade, conforme Robin Chase (2015), é necessário, novamente, falar que a economia compartilhada é uma nova modalidade no mundo que busca encontrar soluções sustentáveis para um grupo social que não dispõe ou entende não precisar acumular coisas em conformidade com a lógica capitalista liberal.

Os governos americanos e europeus condicionaram exigências na proteção entre aqueles que atuam na profissão de motorista e os que consomem este tipo de serviço (CHASE, 2015). Mais um ponto negativo construído pela empresa, porque, até então, ela se torna inerte quanto aos seus peers. Estes argumentam serem desprezados pela companhia quando se trata de interação “compartilhada” com ela.

É dentro desta relação que surge a teoria do mecanismo de Gamificação como premissa de subordinação diretiva, comumente relacionada com tecnologia, esta teoria apresenta-se, em grande parte, no âmbito psicológico. Na realidade, nada mais é do que a utilização de um meio tecnológico para induzir pessoas à prática reiterada, entendimento este criado por intermédio da percepção que alguns estudiosos do assunto tiveram em relação ao comportamento humano. Prática já constituída pela UBER quando se utiliza da codificação dos algoritmos que constitui por meio de seus apps para saber e espionar o comportamento dos colaboradores e usuários da sua plataforma on-line.

A expressão de poder surge no conceito de direção que, conseqüentemente, dá-se a partir do momento em que o colaborador se sujeita a ser comandado, a partir deste ponto, ele se torna subordinado. A técnica é sutil e imperceptível, mas, a partir do momento que a empresa se utiliza de controles técnicos para induzir seus peers a permanecerem mais tempo do que deveriam no seu modelo de negócio, ela está agindo com poder diretivo.

Contudo, este presente estudo busca decifrar a sutileza que é a forma de dominação na contemporaneidade no campo do Direito do Trabalho por meio da utilização da tecnologia. É perceptível que a teoria da Gamificação é uma prática corporativa e que está sendo usada nos meios informacionais para obtenção de metas, isto conduz ao entendimento de produção e consumo da economia.

Pode-se estar falando de uma nova modalidade integrada na estrutura organizacional das startups, neste caso, visando atribuir a lucratividade e o monopólio em plataformas informacionais. Somando estes fatores, a empresa torna-se mais sólida para continuar atuando e angariando meios de promover seus empreendimentos e desenvolvimentos tecnológicos. Ainda falta muito o que ser estudado e decifrado na área, já que é pouco explorada e sem conteúdo informacional em quantidade mais específica. Deixando a concluir que pode haver poder diretivo de exploração informacional entre os indivíduos que se submetem à economia do compartilhamento e suas modalidades.

No entanto, a justiça trabalhista brasileira ainda se encontra distante dessa realidade, desconhecendo a utilização de entendimentos já praticados por outros doutrinadores e juristas de países que detêm o conhecimento da economia compartilhada e de suas relações de trabalho. Para isto, a hermenêutica juslaboral proporciona que novos entendimentos da evolução normativa sejam aceitos e que estes devam seguir a evolução social. É com esta esperança que o presente trabalho aborda a realidade dos trabalhadores modernos e as conseqüências dos avanços tecnológicos e econômicos.

Referências

ALVES, Giovanni. Trabalho e Subjetividade: o espírito do Toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo, 2010.

BEZERRA, Z. C. S. B. A Subordinação no Direito do Trabalho: as implicações da tecnologia da informação e da comunicação na reconfiguração deste instituto. Recife: UFPE, 2016.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2017

_____. São Paulo: LTr, 2018.

BAUMAN, Zygmunt. Vida para Consumo. Rio de Janeiro: Ed. Zahar, 2007.

CHASE, Robin. Economia Compartilhada: Como pessoas e plataformas da Peers Inc. estão reinventando o capitalismo. São Paulo: HSM, 2015.

COSENTINO, C. O Direito do Trabalho na Revolução Informacional e nas Teorias dos Movimentos Sociais: impactos no postulado autonomia, nas relações individuais e coletivas de trabalho. Tese (Doutorado em Direito). Faculdade de Direito do Recife da Universidade Federal de Pernambuco. Recife, 2017.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende, JUNIOR CHAVES, José Eduardo de Resende, ESTRADA, Manuel Martín Pino (Coord.). Teletrabalho. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, M. G. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2015.

_____. São Paulo: LTr, 2017.

_____. e DELGADO, Gabriela Neves. A Reforma Trabalhista no Brasil: Com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr. 2017.

D'ANGELO, Isabele Bandeira de Moraes. A Subordinação no Direito do Trabalho: Para ampliar os cânones da proteção a partir da Economia Social e Solidária. São Paulo: LTr, 2014.

DARWIN, Charles. A Origem das Espécies. Publicações Europa-América, E-book, Porto: LELLO & IRMÃOS EDITORES, 2003.

FRAGA, Cristiano. Subordinação Estrutural: Um novo paradigma para as relações de emprego. Disponível em: <www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos2011_1/cristiano_fraga.pdf> Acesso em: 15 mai. 2017.

KALIL, Renan Bernardi. Direito do Trabalho e Economia de Compartilhamento: Apontamentos Iniciais. In: ZANATTA, Rafael A. F. et al. (Orgs.). Economias

do Compartilhamento e o Direito. Curitiba: Juruá, 2017. Cap. 2, p.237-258.

MASELLI, Ilaria; LENAERTS, Karolien e BEBLAVÝ, Miroslav. Five things we need to know about the on-demand economy. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/311409234_Five_Things_We_Need_to_Know_About_the_On-Demand_Economy> Acesso em: 02 mai. 2018.

MENDES, Francisco Schertel e CEROY, Frederico Meinberg. Economia Compartilhada e a Política Nacional de Mobilidade Urbana: Uma proposta de marco legal, Núcleo de Estudos e Pesquisas da Consultoria Legislativa, Senado Federal, 2015.

MARX, Karl. O Capital: Crítica da Economia Política, Livro I, O processo de produção do capital. São Paulo: Boitempo Editorial, 2013.

NASCIMENTO, Aumari Mascaro et al. História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho, Ed. 3ª, São Paulo: LTr, 2011.

PORTO, Lorena Vasconcelos. A Subordinação no Contrato de Trabalho: Uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009.

PAREDES, João Frederico Buriche. GAMIFICATION: Teoria, Prática e Potenciais Aplicações. Monografia apresentada para o curso de Ciências Econômicas, Insper Instituto de Ensino e Pesquisa, Faculdade de Economia e Administração, São Paulo, 2014.

SILVEIRA, Lisilene Mello da.; PETRINI Maira e SANTOS, Ana Clarissa Matte Zanardo. Economia compartilhada e consumo colaborativo: o que estamos pesquisando? Sharing economy and collaborative consumption: what are we researching?. REGE – Revista de Gestão. 23, 2016, Disponível em: www.sciencedirect.com

SUNDARARAJAN, Arun. The Sharing Economy: The End of Employment and the Rise of Crowd-Based. Cambridge: The MIT Press, 2016.

TORPEY, Elka. e HOGAN, Andrew. Working in a gig economy. Bureau of Labor Statistics: USA, 2016. Disponível em: <<https://www.bls.gov/careeroutlook/2016/article/what-is-the-gig-economy.htm#top>> Acesso em: 03 mai. 2018.

ZAPATA, Daniela Lage Mejia. A Subordinação Estrutural como Mecanismo de Modernização do Direito do Trabalho. Dissertação (Mestrado em Direito). Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2010.

trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/455838331/recurso-ordinario-ro-204257220145040373 (TRT-1-RO: 01008301320165010049. Relator: JOSÉ LUIS CAMPOS XAVIER, Data de Julgamento: 10/05/2017, Sétima Turma, Data de Publicação: 05/06/2017), Acesso em: 05 jun. 2017.

trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/466130520/recurso-ordinario-ro-1008301320165010049 (TRT - 4 - RO: 00204257220145040373, Data de Julgamento: 05/05/2017, 7ª Turma). Acesso em: 24 ago. 2017.

trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/449267423/recurso-ordinario-ro-110214620155010243 (TRT - 1 - RO: 00110214620155010243, Relator: ANTONIO CESAR COUTINHO DAIHA, Data de Julgamento: 22/03/2017, Terceira Turma, Data de Publicação: 12/04/2017). Acesso em: 24 ago. 2017.

www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/15229074 Com falsa expectativa de vantagens, “pejotização” prejudica o trabalhador, Notícias do TST. Acesso em: 29 abr. 2018.

www.dicionariofinanceiro.com/oferta-e-demanda/O-que-e-oferta-e-demanda. Acesso em: 03 jun. 2018.

www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_158.html, Convenções da Organização Internacional do Trabalho – OIT. Acesso em: 14 jul. 2017.

www/2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/clt_e_normas_correlatas_1_ed.pdf, Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e normas correlatas 2018. Acesso em: 20 jan. 2018.

www.stf.jus.br/arquivo/cms/legislacaoConstituicao/anexo/CF.pdf, Constituição Federal de 1988 atualizada. Acesso em: 20 out. 2018.

www.youtube.com/channel/UCDl8CzBlNnj-liMQQMjY7tw Propaganda da UBER pelo veículo informacional Youtube. Acesso em: 22 jun. 2018.

www.conjur.com.br/dl/uber-inglaterra-vinculo-motoristas.pdf, Decisão/Lei de regulamentação da UBER - case nº: 2202550/2015 pelo Employment Tribunals. Acesso em: 22 jun. 2018.

www.conjur.com.br/dl/juiz-reconhece-vinculo-emprego-uber.pdf, 13 de fevereiro de 2017 o Juiz da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, Márcio Toledo Gonçalves, em sua decisão sobre vínculo empregatício no processo 001135934.2016.5.03.0112. Acesso em: 22 jun. 2018.

www.conjur.com.br/dl/primeiro-parecer-tema-trt-nega-vinculo.pdf, Processo de nº 1001574-25.2016.5.02.0026 em fase de Recurso Ordinário na 26ª Vara do Trabalho de São Paulo. Acesso em: 22 jun. 2018.

www.dicionariofinanceiro.com Dicionário Financeiro 2018. Acesso em: 22 jun. 2018.

<https://universitag.wordpress.com/2017/02/23/a-nova-economia-do-bico> A

NOVA “ECONOMIA DO BICO”, por Tito Silva da UniversiTag. Acesso em: 22 jun. 2018. http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/15229074, site de notícias do TST (Tribunal Superior do Trabalho), com o artigo de título: Com falsa expectativa de vantagens, "pejotização" prejudica o trabalhador, tem-se este argumento segundo SECOM (Secretaria de Comunicação Social). Acesso em: 22 jun. 2018.

https://www.cisco.com/c/dam/en_us/solutions/industries/docs/sports/fan_experience_brochure.pdf, Matthew Taylor realizou uma pesquisa sob o título de Cisco Connected World Technology Report. Acesso em: 08 out. 2017.