



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA

FACULDADE DE DIREITO DA UFBA

PROGRAMA DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

XIMENA TAURINO PINHEIRO DE ARAÚJO

**A CRISE DA SUBORDINAÇÃO NO SÉCULO XXI: UMA ANÁLISE DA
SUBORDINAÇÃO NA ECONOMIA DE COMPARTILHAMENTO**

SALVADOR

2019

XIMENA TAURINO PINHEIRO DE ARAÚJO

**A CRISE DA SUBORDINAÇÃO NO SÉCULO XXI: UMA ANÁLISE DA
SUBORDINAÇÃO NA ECONOMIA DE COMPARTILHAMENTO**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Direito da
Universidade Federal da Bahia, como
requisito parcial para obtenção do grau de
Bacharel em Direito.

Orientador: Pedro Lino de Carvalho Júnior

SALVADOR

2019

XIMENA TAURINO PINHEIRO DE ARAÚJO

**A CRISE DA SUBORDINAÇÃO NO SÉCULO XXI: UMA ANÁLISE DA
SUBORDINAÇÃO NA ECONOMIA DE COMPARTILHAMENTO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito, Faculdade de Direito, da Universidade Federal da Bahia.

Aprovada em 06 de dezembro de 2019.

Banca examinadora

Pedro Lino de Carvalho Júnior – Orientador _____

Doutor em Filosofia pela Universidade Federal da Bahia, Salvador, Brasil.

Universidade Federal da Bahia

Rosângela Rodrigues Dias de Lacerda _____

Doutora em Direito pela Universidade de São Paulo, São Paulo, Brasil.

Universidade Federal da Bahia

Cláudio Dias Lima Filho _____

Mestre em Direito pela Universidade Federal da Bahia, Salvador, Brasil.

Universidade Federal da Bahia

AGRADECIMENTOS

À minha amada família, por todo o suporte que me deram. Aos meus pais, Soraya e Taurino, por terem me ensinado valores valiosos e por sempre terem lutado para que eu tivesse uma educação de qualidade e aos meus irmãos, Isaac e Gabriel, por mostrarem o quão longe podemos ir com as forças dos laços fraternos.

Aos meus amigos, por serem fonte de força e carinho imensuráveis, por tantos anos, em minha vida. Sempre que pensei em desistir de tudo, foram vocês que me fizeram acreditar em mim mesma e na minha capacidade.

Ao meu orientador, por seus ensinamentos e paciência indescritíveis, sem os quais este trabalho não teria como ter sido concluído.

À professora Rosângela, por seus conselhos, quando esta monografia ainda era um projeto. Eu nem teria um tema sem a sua ajuda.

Muito obrigada pelo grande impacto que todos vocês têm na minha vida, seja como fonte de inspiração ou como apoio moral.

RESUMO

Este trabalho visa a fazer uma análise de como os aplicativos para *smartphones*, que se destacaram no contexto da economia compartilhada, estão modificando a relação de emprego, regulada pelo Direito do Trabalho e a possibilidade de se ampliar doutrinariamente o tradicional conceito de um dos elementos fático-jurídicos desta relação, chamado de subordinação, para que, com isso, os prestadores de serviços destas plataformas *online* possam ser contemplados com as garantias fundamentais trabalhistas designadas aos empregados, enquadrando-os nesta categoria jurídica.

Palavras-Chaves: Direito do Trabalho. Subordinação. Economia compartilhada.

ABSTRACT

This paper aims to analyze how the mobile apps, which have gained prominence in the context of the shared economy, are modifying the employment relationship, regulated by labor law and whether there is the possibility to amplify doctrinally the traditional concept of one of the factual-legal elements of this relationship, called subordination, so that, as a result, the service providers of these online platforms can be contemplated with the fundamental labor's rights assigned to employees, displaying them in this legal category.

Keywords: Labor law. Subordination. Sharing economy.

LISTA DE SIGLAS

Art.: Artigo;

CLT: Consolidação das Leis do Trabalho;

EUA: Estados Unidos da América;

LETA: Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo;

STJ: Superior Tribunal de Justiça;

TRADE: Trabajadores autónomos económicamente dependientes.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
2 REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA	10
2.1 FORDISMO	11
2.2 TOYOTISMO	14
2.3 ECONOMIA COMPARTILHADA	18
3 RELAÇÃO DE TRABALHO VERSUS RELAÇÃO DE EMPREGO	24
3.1 ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO	27
3.1.1 Pessoaalidade	28
3.1.2 Onerosidade	29
3.1.3 Não eventualidade	31
3.1.4 Subordinação	33
4 A CRISE DA SUBORDINAÇÃO NA ECONOMIA COMPARTILHADA	37
4.1 DEFINIÇÃO DE UBERIZAÇÃO	39
4.2 A NECESSIDADE DE REINTERPRETAÇÃO DO CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO	42
4.3 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL	47
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	52
REFERÊNCIAS	57
APÊNDICE A – AUTORIZAÇÃO DE USO DE NOME	61

1 INTRODUÇÃO

A subordinação é um dos principais elementos fático-jurídicos da relação de emprego e o seu conceito tradicional encontra-se defasado perante as novas formas de trabalho surgidas com estas plataformas *online*. Nesta conjuntura, fez-se necessária uma discussão sobre como se enquadrariam os prestadores de serviços destes aplicativos, visto que não há regulamentação para muitas destas novas relações jurídicas estabelecidas e ainda não se sabe se eles seriam empregados ou prestadores de serviços destas plataformas.

De forma geral, estes prestadores de serviços estão sendo vistos como trabalhadores autônomos, mas há que se debater se não haveria dentro desta relação uma noção subjetiva de subordinação, qual seja, a de dependência econômica. Neste sentido, a doutrina tem notado que o conceito clássico de subordinação não é suficiente para descrever este fenômeno global das plataformas de aplicativos para *smartphones*, que cada vez mais tem sido a principal fonte de renda de muitos trabalhadores. Por isso, cabe aqui indagar se não seriam estas plataformas verdadeiras tomadoras de serviços, ou seja, empregadoras, disfarçadas sob um discurso de implementadoras do empreendedorismo digital.

Neste cenário, procurou-se responder a questão de que forma a ampliação do conceito de subordinação auxilia na relação entre os trabalhadores que prestam serviços para aplicativos de celular e as respectivas empresas e se haveria a possibilidade de enquadrá-los como empregados delas, ao se adotar novas formas de interpretações para o conceito clássico de subordinação.

O objetivo desta pesquisa é, portanto, validar de que forma o aumento da definição de subordinação auxilia no reconhecimento da existência deste elemento fático-jurídico na relação jurídica existente entre os trabalhadores que prestam serviços para aplicativos de celular e suas respectivas empresas, como forma de assegurar direitos a estes trabalhadores e de empregar o benefício da ampliação de seus direitos trabalhistas.

A importância disso revela-se no fato de que o Direito do Trabalho tem uma natureza muito mais protetiva para o trabalhador do que os contratos pactuados no

Direito Civil, por exemplo, então, reconhecer que estamos diante de uma relação de emprego e não de uma relação de trabalho autônomo, nas quais há maior liberdade contratual, é garantir que o trabalho não será ainda mais precarizado, no cenário brasileiro.

Devido ao dilema estabelecido na relação entre os prestadores de serviços das plataformas digitais e as suas respectivas empresas, essa pesquisa se justifica através da ampliação do conceito de subordinação tradicional, gerando como contribuição o benefício da ampliação de seus direitos trabalhistas.

Além disso, se uma empresa atua, mesmo que de forma velada, como uma tomadora de serviços e lucra de forma avassaladora com isso, nada mais justo que ela se comporte como tal e tenha todos os ônus dos encargos trabalhistas, vez que o discurso do empreendedorismo, muito recorrente neste contexto de economia compartilhada, jamais pode ser utilizado para esconder abusos e justificar flexibilizações no Direito do Trabalho que só garantam ganhos às empresas e não aos trabalhadores.

Para que fosse possível o desenvolvimento do presente trabalho, foram utilizadas pesquisas bibliográficas, tais como livros e artigos científicos, além de estudo de Direito comparado, para que fosse possível se concluir se haveria ou não a possibilidade de se incluir os prestadores de serviços, já mencionados, na categoria de empregados. Foi analisado como o conceito de subordinação se modificou e como ele pode ser readequado à nova realidade que vivemos.

Sendo assim, este trabalho de conclusão de curso se divide em três capítulos, apresentando-se no primeiro o contexto histórico da reestruturação produtiva, com o intuito de se fazer um panorama de como a estrutura organizacional das empresas se modificou, ao longo do século XX e como isso afetou diretamente as relações de trabalho, até chegar ao século XXI, com a crescente economia compartilhada.

Ao segundo capítulo, coube a diferenciação entre relação de trabalho e relação de emprego e a definição de todos os elementos fático-jurídicos desta, com vistas a se destacar a importância do conceito de subordinação e onde se encontra o seu debate doutrinário, no momento.

Já no terceiro capítulo, será debatido o dilema da subordinação em si e a crise que vem enfrentando, na economia compartilhada, com os novos modelos de contratação, que gerou um fenômeno de precarização da relação de trabalho chamado de *uberização*, em referência à plataforma digital Uber, que foi uma das empresas que mais se destacou no ramo, nos últimos anos, gerando uma discussão calorosa sobre a validade de sua atuação, em virtude da ambiguidade da atividade por ela prestada: seria ela uma empresa de transportes urbanos? Uma prestadora de serviços? Uma tomadora de serviços? Qual a natureza jurídica da relação entre os trabalhadores que prestam serviços para ela e a própria?

Diante de um cenário de incertezas, a única questão que ficou clara foi a vulnerabilidade jurídica encontrada por estas novas figuras atípicas de trabalhadores, mas vale destacar, apesar disso, que a precarização do trabalho no século XXI não é de responsabilidade exclusiva de uma única empresa e é isso o que será vislumbrado com este trabalho.

2 REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA

O presente capítulo buscará traçar os marcos na produção capitalista mais relevantes do século XX até os dias atuais, visando a abordar a reestruturação produtiva e os seus impactos na relação de trabalho, uma vez que grandes mudanças na forma de as empresas se estruturarem também trouxeram grandes impactos nas relações de trabalho, sejam eles positivos ou negativos.

Entende-se por reestruturação produtiva as mudanças mais importantes no processo de gestão e produção interna das empresas e que tiveram impactos econômicos significantes, na sociedade como um todo. Serão abordados aqui, então, os marcos que foram capazes de modificar a estruturação das empresas e que afetaram todo o seu modo de operação e o próprio sistema capitalista em si.

Será delineado, desta forma, o panorama desde o modelo *fordista*, passando pela terceira revolução tecnológica do capitalismo, representada aqui pelo *toyotismo*, até chegar ao modelo de economia de compartilhamento, que se enquadraria em uma quarta revolução tecnológica do capitalismo e que vem sendo implementado aos poucos, ganhando bastante força com os aplicativos de *smartphones*.

É importante ressaltar, contudo, que um modelo não necessariamente excluiu o outro, sendo possível se observar a coexistência entre eles ainda hoje, mas prevalecendo o modelo *toyotista*, em virtude da sua flexibilidade, que será explorada em seu devido capítulo, sendo, no entanto, o foco primordial a economia de compartilhamento e as mudanças econômicas, políticas e sociais que este modelo vem trazendo.

Em suma, é necessário se fazer uma contextualização histórica da forma de as empresas se organizarem ao longo do século passado, para se entender como chegamos num cenário de grande precarização do trabalho e de suas garantias constitucionais, neste modelo de economia compartilhada que, apesar de trazer grandes inovações e benefícios para o consumidor e para a sociedade, em geral, peca em desregular os direitos trabalhistas, ao trazer figuras atípicas ao Direito do Trabalho, que se encontram em uma zona cinzenta e ainda não muito bem regulamentada.

2.1 FORDISMO

No século XX, surgiu um modelo de produção em massa, nos Estados Unidos, inspirado, principalmente, na metodologia científica desenvolvida por Frederick Taylor, chamada de administração científica do trabalho. Neste contexto, nasceu o *fordismo*, idealizado por Henry Ford e fica claro que o que se buscava era uma otimização da linha de produção, ao padronizá-la e parcelá-la entre os trabalhadores, gerando uma maior produtividade e consequente redução de custos.

O mais preocupante, contudo, é constatar que este método de produção "relegava aos operários funções repetitivas, mecânicas e simples, desprestigiando a especialização técnica e/ou a habilidade individual" (OLIVEIRA, 2019, p. 140). Neste sentido, a mão-de-obra era pouco especializada e qualificada, não exigindo-se dela grande habilidade técnica, o que permitia uma grande rotatividade desta.

Conforme David Harvey (2007), apesar de o ano de 1914 ser o marco do início do *fordismo*, a base teórica que permitiu a sua implementação se deu muito antes, tendo o livro *Os Princípios da administração científica* de Taylor sido escrito em 1911, se baseando em ideias já testadas no século XIX. O que possibilitou o sucesso de Ford, inegavelmente, no entanto, foi, segundo Harvey:

[...] seu reconhecimento explícito de que produção de massa significava consumo de massa, um novo sistema de reprodução da força de trabalho, uma nova política de controle e gerência do trabalho, uma nova estética e uma nova psicologia, em suma, um novo tipo de sociedade democrática, racionalizada, modernista e populista. (HARVEY, 2007, p. 121).

Desta forma, o autor deixa claro que o *fordismo* é fruto de todo um processo de mudanças sociais, culturais e psicológicas, indo muito além da implantação de uma jornada de trabalho diária de 8 horas com remuneração de 5 dólares, o *fordismo*, sobretudo, criou um tipo de trabalhador e de consumidor.

Como bem assegura Adriano Botelho (2008), pode-se dizer que o *fordismo* é um conjunto de estratégias adotadas para se gerenciar uma linha de produção e se ampliar o capital, refletindo-se em mudanças econômicas, sociais e políticas. Dessa forma, fica claro que o *fordismo* teve relevante papel na superprodução em massa, o

que possibilitou a popularização de um bem de consumo que era extremamente caro: o carro.

O mais importante, contudo, é constatar que o objetivo de Ford era diminuir o tempo gasto pelo trabalhador entre uma tarefa e outra, o que o levou a criar o sistema de esteiras, no qual a peça era levada até o operário, dispensando-se o seu deslocamento pelo chão de fábrica. Não é exagero afirmar que a importância desse modelo adotado se reflete até os dias atuais - por mais que tenha ocorrido o seu declínio - sendo reproduzido no telemarketing, por exemplo, no qual há uma abundante mão-de-obra, que se desloca pouco no espaço físico do ambiente de trabalho e reproduz atividades repetitivas e setORIZADAS (OLIVEIRA, 2019).

Conforme explicado acima, fica evidente que, por mais que o modelo *fordista* tenha possibilitado a aquisição de bens de consumo em massa, outrora inacessíveis às classes mais pobres, ele é um modelo inflexível e transforma o trabalhador em mera peça descartável, uma vez que seu trabalho não exige criatividade, nem conhecimento do processo produtivo como um todo, apenas a repetição de uma atividade específica, designada a ele.

É salutar frisar, ainda, que o modelo fordista se baseava em uma estrutura de verticalização, como bem explica Maurício Godinho Delgado (2008, p. 46):

[...] Nesta mesma concepção gerencial e administrativa, era também lógica a integração vertical entre as empresas (a matriz e as filiadas), de modo a assegurar a uniformidade dos componentes e a rapidez e segurança de seu municiamento.

Nota-se, diante do exposto acima, que as empresas com o modelo fordista tinham um grande gasto com mão-de-obra, uma vez que muitos operários eram necessários para se realizar a produção em esteira e todos eram empregados pela empresa tomadora de serviços, diretamente, prática cada vez mais escassa nos modelos pós-fordistas, que buscavam a redução máxima de custos, como será visto em momento oportuno.

Desta forma, por mais que tenha sido amplamente utilizado no século passado, os avanços tecnológicos e na comunicação, além das novas demandas capitalistas, que não mais eram compatíveis com o Estado de Bem-estar Social (protetivo e intervencionista) na década de 70, exigiram um modelo mais flexível, o que sinalizou

as falhas do modelo fordista e a necessidade de sua substituição, mas não completa extinção. Sendo assim, pode-se dizer que, apesar de o modelo *fordista* ter se mostrado bastante eficaz até meados da década de 70, sua queda foi inevitável, uma vez que houve uma crise econômica, gerando perdas de lucro.

Neste contexto, é evidente que um modelo sustentado no aumento da produção, como forma de compensação de danos não era mais viável, ainda mais quando se nota uma mudança na forma de pensar e de se organizar do trabalhador, que passou a se mobilizar mais em prol dos seus direitos, havendo "[...] o acirramento da contestação do processo de trabalho e dos conflitos entre o capital e o trabalho." (BOTELHO, 2008, p. 34). Com isso, conforme mencionado pelo autor, a alta concentração de operários em uma mesma fábrica abriu espaço para a sindicalização deles, o que gerou paralizações e sabotagens, aumentando ainda mais a decadência do modelo *fordista*.

O mais preocupante, entretanto, é constatar que a reformulação capitalista ocorrida nesta década, "[...] no tocante às relações de trabalho, se deu em duas vertentes: intensificação do trabalho e precarização." (OLIVEIRA, 2019, p. 140). Sendo assim, não é exagero afirmar que o modelo *fordista* foi sendo substituído por formas cada vez mais desregulamentadas e precárias de trabalho, para atender a esta demanda por flexibilidade, que foi entendida como a salvação da crise.

Conforme explicado acima, após uma crise econômica na década de 70, derivada de uma crise fiscal em Nova York, como aponta Harvey (2011), políticas neoliberais passaram a ser adotadas para contornar as perdas de lucros. Com isso, quem mais sofreu foi a classe trabalhadora, uma vez que o Estado passou a intervir cada vez menos e o livre-mercado foi incorporado como novo modelo econômico, precarizando-se a mão-de-obra, para reduzir despesas. O opulento número de operários do modelo *fordista*, por exemplo, com suas reivindicações e direitos, não mais cabia aqui, tendo em vista ser a nova retórica a da necessidade primordial de se proteger as instituições financeiras, ou seja, o capital.

De acordo com Harvey (2011, p. 16):

[...] De modo nu e cru, a política era: privatizar os lucros e socializar os riscos; salvar os bancos e colocar os sacrifícios nas pessoas (No México, por exemplo, o padrão de vida da população diminuiu cerca de um quarto em quatro anos após o socorro econômico de 1982). O resultado foi o conhecido 'risco moral' sistêmico.

O autor deixa claro, na citação acima, que políticas neoliberais surgem nesses momentos de crise como uma mantenedora dos lucros, não importando que o ônus disto recaia sobre a população. Esse é o motivo pelo qual é importante frisar que a precarização do trabalho surge em contextos de crise econômica, como uma das poucas soluções para o fim dela, mas ainda mais importante é ressaltar como nasce este discurso e a quem ele verdadeiramente beneficia.

Diante do exposto, vê-se que o *fordismo* foi um importante marco na relação trabalhador e empresa, vez que trouxe diversas mudanças para a relação de trabalho, como uma jornada de 8 horas diárias recompensadas, aumento da força sindical e uma homogeneização do trabalho bastante rígida, que trouxe maior produtividade para as fábricas e conseqüente aumento do lucro.

Seu declínio decorreu de diversos fatores e a crise de 1970 foi um deles, sendo a política neoliberal adotada nesta época, um grande impulsionador da precarização e desregulamentação do trabalho, que tanto vemos até os dias atuais. De fato, tais práticas sempre existiram e sempre irão existir, mas é em momentos de crise que vemos a sua institucionalização pelo próprio Estado.

2.2 TOYOTISMO

O *toyotismo* foi um dos mais importantes modelos de gestão empresarial, cujos fundamentos foram idealizados já na década de 40, por Taiichi Ohno, sendo também referenciado como *ohnismo*, em alusão ao seu idealizador e como *toyotismo*, por ter sido ele o engenheiro vice-presidente da Toyota, uma das principais empresas a aderir ao modelo. Estabelece Fernando Alcofarado (2006), no entanto, o ano de 1962 como a implantação definitiva do modelo, no Japão, que ficou extremamente famoso e se difundiu pelo mundo, contudo, na década de 70, surgindo como uma das soluções à crise econômica Ocidental, mencionada no tópico anterior.

Estamos diante aqui do que ficou conhecida como a terceira revolução tecnológica do capitalismo e, neste período, as empresas japonesas ganharam força no mercado mundial automobilístico, competindo com as empresas americanas e europeias, o que fez este modelo de gestão ganhar destaque e passar a ser adotado por boa parte das empresas até os dias atuais, por sua flexibilidade e facilidade de implementação em qualquer cenário nacional.

A década de 70 foi marcada por grandes mudanças tecnológicas, crises econômicas, aumento da concorrência entre as empresas e todos estes fatores, como aponta Delgado (2008) afetaram todo o processo produtivo e o processo de trabalho e, por ser o objetivo do *toyotismo* a produção apenas do necessário e no menor prazo de tempo, este foi um modelo muito bem visto por economias em crise.

Diante disto, o modelo fordista, que adotava uma verticalização das empresas - entre a matriz e suas filiais - e que contava com uma grande massa de operários, foi cedendo lugar, então, a um modelo pautado na horizontalização, ou seja, empresas eram descentralizadas em favor de outras, ocorrendo a subcontratação empresarial, além de haver uma redução dos cargos ou funções dentro de uma mesma empresa e de ser aplicada a terceirização trabalhista como formas de contenção de gastos (DELGADO, 2008).

Como consequências às novas medidas aderidas pelas empresas, vemos uma drástica redução dos postos de trabalhos e o surgimento do conceito de trabalhador flexível e multifuncional, que concentra, em uma única pessoa, funções que antes seriam exercidas por várias. Outra prática bastante praticada foi a terceirização trabalhista, prática na qual a empresa tomadora de serviços contrata uma empresa intermediária, a prestadora de serviços, para que esta forneça a mão-de-obra e seja a responsável pelo vínculo empregatício. Contudo, como menciona Delgado (2008), esta é só mais uma forma de se mascarar o verdadeiro empregador e reduzir os encargos trabalhistas da tomadora de serviços.

Estas técnicas empreendidas também cooperaram para a perda da força dos movimentos sindicais, vez que, como afirma Delgado (2008, p. 45) "[...] o artifício da terceirização [...] dispersa a atuação sindical pelos trabalhadores, dificultando o intercâmbio entre o trabalhador terceirizado e o empregado efetivo da entidade

tomadora de serviços". Por tudo narrado, vê-se que o contexto histórico em que o *toyotismo* estava inserido foi responsável pela desregulamentação da forma clássica de trabalho e suas garantias e da diminuição dos postos de trabalho.

Somando-se a isto, conforme aponta Alcofarado (2006), o *toyotismo* teve extrema importância na contenção do sindicalismo japonês, muito forte e que realizava muitas greves, dando lugar ao sindicalismo vinculado à empresa, cuja proteção sindical dos trabalhadores era questionável.

Segundo Giovanni Alves (2011, p. 61):

[...] O sucesso do Sistema Toyota vincula-se, numa perspectiva histórica, às grandes derrotas das classes operárias, à própria decapitação (e neutralização) do seu 'intelectual orgânico' no plano produtivo: o sindicato industrial, de classe, transformado num sindicato de empresa, corporativo e interlocutor exclusivo do capital.

Neste sentido, é notório que o autor faz uma crítica ao que ele considera uma manipulação da subjetividade operária, levando o modelo japonês a incorporar um sindicalismo que defende os interesses do capital e não dos trabalhadores, tudo em nome da tão buscada "flexibilidade", pelas empresas.

O reforço deste ponto se deve à importância de se por em evidência as perdas de direitos trabalhistas, que já estavam surgindo desde o século passado e as dificuldades de articulação entre os trabalhadores que foram sendo criadas, apesar dos avanços na tecnologia e na comunicação, o que se mostra uma contradição.

Como bem pontua Murilo Carvalho Sampaio Oliveira (2019, p. 141), "A sistemática da acumulação flexível se dá pela dispersão geográfica dos processos produtivos, que são conectados pela informação e conhecimento, através das telecomunicações". Com isso, a melhor maneira de compreender esse processo é considerar que os avanços tecnológicos do período entre as décadas de 70 e 90 possibilitaram uma distribuição geográfica do processo produtivo, utilizando-se a descentralização de empresas, em contrapartida à verticalização do modelo fordista e a subcontratação dos empregados, gerando uma falsa noção de autonomia e de menos rigidez, permanecendo, contudo, a dependência econômica (OLIVEIRA, 2019).

O que fica notável com o exposto acima é que não se trata de um completo rompimento ao modelo fordista, no entanto, tendo em vista a busca de Ohno por inspiração neste modelo e por constituir o *toyotismo* uma extensão da racionalização do processo de trabalho no século XX (ALVES, 2011).

Julgo pertinente esclarecer, todavia, que essa racionalização, diferentemente do modelo anterior, "[...] torna imprescindível a 'captura' da subjetividade do trabalho pela sinergia dada não apenas pelo poder da habilidade individual do operador, mas pelo poder do trabalho em equipe" (ALVES, 2011, p. 57). Vendo por este ângulo, por mais que tenha ocorrido a redução do contingente de trabalhadores em uma mesma empresa e a sua dispersão geográfica, o espírito do trabalho em equipe era o que prevalecia neste modelo, não estando o operário nunca sozinho no processo de produção.

Além disso, justamente por não se encontrarem em um mesmo espaço geográfico, o que importava era o resultado e não o tempo que cada trabalhador realizaria a parte do processo, em um determinado montante de tempo. Assim sendo, o mais importante aqui não é a potencialização do quanto se produz, no espaço de 8 horas diárias, delimitado por Ford, mas sim em como se atingirá o resultado, no menor espaço de tempo, intensificando expressamente a rotina deste trabalhador, que deveria se desdobrar em diversas funções e seguir o ritmo das máquinas.

Para se obter os resultados mencionados, o modelo *toyotista* utilizava-se de métodos de contenção de mão-de-obra e de produtos, optando por trabalhadores multifuncionais e fazendo produtos sob demanda, como respectivas soluções. Outras técnicas implantadas foram os modelos de gestão *just-in-time* e o método *kanban*. De acordo com Alcoforado (2006, p. 39):

O principal meio de implantação do *just-in-time* é o *kanban*, uma espécie de cartão de controle de ida e vinda de mercadoria. *Kanban* é uma técnica de gestão de materiais e de produção no momento exato, que é controlado pelo movimento do cartão. O sistema *kanban* é um método de estabelecer o autocontrole na fábrica, independentemente de gestões paralelas e controles computacionais. [...] O *just-in-time* é um sistema flexível de produção, que trabalha com exigências individualizadas de consumo, tendo de se adequar ao público alvo. Necessita de um trabalhador ágil, que saiba manejar várias máquinas ao mesmo tempo, um homem flexível perante a máquina. Elimina

a chefia, pois o trabalho passa a ser em equipe e cada membro é responsável por supervisionar a si e aos outros.

Diante do exposto, então, é possível se chegar à conclusão de que o *toyotismo* demandava de mão-de-obra qualificada e especializada, capaz, dessa forma, de operacionalizar um maquinário mais complexo e exercer distintas funções. O trabalho permanecia, no entanto, parcelado e a inteligência demandada deste operário está mais associada a uma inteligência instrumental, como menciona Alves (2011).

Vê-se, por isso, que o *toyotismo* teve importante papel na reestruturação econômica, uma vez que serviu como modelo base para diversas empresas até os dias atuais, reduzindo consideravelmente os custos e otimizando a produção, ao parcelar as atividades entre trabalhadores multifuncionais, mas atender a uma demanda especializada de produtos, produzidos em pequenas quantidades. Percebe-se com isso que o método *toyotista* passou a ser adotado, em virtude dos avanços tecnológicos, genericamente "[...] a quase todos os segmentos do mercado laborativo, reduzindo os postos de trabalho e acentuando a produtividade deste, independentemente de adotar ou não a empresa, em sua inteireza, a matriz *toyotista* de gestão capitalista" (DELGADO, 2008, p. 43).

Chega-se à conclusão, portanto, de que, ao se reduzir o número de trabalhadores, terceirizando-os, em sua maioria, subcontratar empresas e acabar com a produção em massa, o *toyotismo* gerou uma grande disputa no mercado global, vez que seu método era adaptável a diferentes realidades e reduzia os custos das empresas, trazendo, porém, alguns prejuízos aos direitos trabalhistas.

2.3 ECONOMIA COMPARTILHADA

A economia compartilhada é um fenômeno que vem crescendo muito nos últimos anos, com o advento e popularização dos *smartphones* e seus aplicativos. Cabe apontar que Arun Sundararajan (2019) considera que a economia compartilhada ou capitalismo de multidão, ganhou repercussão no ano de 2010, mas ele entende que o seu conceito vinha sendo desenvolvido muito antes. O referido autor cita, por exemplo, o artigo publicado por Yochai Benkler intitulado de "*Sharing Nicely*": On

*shareable goods and the emergence of sharing as a modality of economic production*¹, no qual o autor, ainda em 2004, já falava sobre a economia de compartilhamento, ao notar o crescimento da Wikipédia, em 2001.

Benkler (2004) defende que sistemas de compartilhamento seriam mais eficientes e sustentáveis do que sistemas baseados no mercado, em alguns aspectos, tendo em vista que estes não enxergam a divisibilidade de alguns bens privados e a possibilidade de que eles fossem compartilhados. Neste caso, "[...] Enquanto indivisibilidades criam desafios para uma tarifação eficaz, na minha análise, elas criam condições nas quais relações sociais podem fornecer um quadro transacional mais eficiente para a transmissão e troca desses bens do que seria o sistema de preços" (BENKLER, 2004, p. 277, tradução nossa)².

Com base no que foi explanado acima, um computador, por exemplo, que seria considerado um bem indivisível, poderia ser compartilhado, se fossem levados em consideração a demanda pela funcionalidade daquele produto, a distribuição de riquezas daquela sociedade e as características técnicas para se produzir aquele bem, como bem pontua o autor.

Para além disso, o autor acrescenta que uma sociedade que tem acesso fácil a carros, por exemplo, pode utilizar o modelo de caronas e o avanço tecnológico permitiu o compartilhamento não só de bens tangíveis, bem como de conhecimento e ideias, como é o exemplo da Wikipédia, citada pelo autor.

A lógica inicial da economia compartilhada seria, neste sentido, uma lógica de "não-posse" e sim de compartilhamento dos bens para o maior número de pessoas possível, por meio de empréstimos e se utilizando dos recursos de forma sustentável. Entretanto, pôde-se notar uma deturpação do seu conceito original, ou seja, hoje não há mais o empréstimo, mas sim a locação desses bens, havendo retorno financeiro

¹ "Compartilhamento amigável": sobre os bens compartilháveis e a emergência de se compartilhar como uma modalidade de produção econômica (tradução nossa).

² No original: "While indivisibilities do create challenges for efficient pricing, in my analysis they create conditions in which social relations may provide a more efficient transactional framework to provision and exchange those goods than would the price system". (BENKLER, 2004, p. 277)

para quem os compartilha. Logo, com os avanços tecnológicos e na comunicação proporcionados pelos aplicativos para *smartphones*, ampliou-se e muito as múltiplas possibilidades de se compartilhar estes bens e serviços de forma remunerada.

Vale salientar, sem embargo, que a economia de compartilhamento não se trata de uma economia de dom (*gift economy*), como destaca Sundararajan (2019), mas sim uma economia pautada no intercâmbio pecuniário. Isto deve ficar claro, para que se compreenda que, apesar de haver compartilhamento e colaboração, nada é feito gratuitamente. Todos os bens e serviços ofertados são cobrados e as empresas por trás destes aplicativos lucram muito dinheiro.

Isto posto, não é de se surpreender que este tipo de prática tenha se difundido bastante ao redor do mundo, após a crise imobiliária de 2008, que começou nos EUA, mas afetou a economia de diversos países. Como abordado nos tópicos anteriores, é em momentos de crise que surgem novas formas de se gerir empresas e uma reestruturação produtiva se faz necessária.

Segundo Castells (2019), governos e elites financeiras buscaram restaurar o modelo de capitalismo financeiro já em voga, após a crise financeira descrita, mas os problemas ocasionados às pessoas fizeram com que elas questionassem este modelo tradicional. Foi daí que surgiram soluções à crise na Europa e nos EUA, crescendo práticas, como o escambo, bancos de tempo, moedas comunitárias etc., não tão focados no lucro, mas sim na troca, na responsabilidade social das empresas e em uma regulação social, por parte dos Estados, que não focasse tanto na manutenção do capital financeiro e sim na manutenção das necessidades humanas. Todas essas práticas foram o alicerce para o que conhecemos hoje como economia compartilhada, mas, como já foi visto, a sua lógica foi totalmente deturpada pelo capitalismo financeiro.

Sobre o assunto, afirma Rachel Botsman e Roo Rogers (2011, p. 185):

As pessoas terão 'contas bancárias de reputação', juntamente com suas contas bancárias normais, e uma classificação de reputação que literalmente medirá as contribuições feitas a diversos tipos de comunidades colaborativas. Mercados entre pares onde pessoas 'vendem' sua capacidade excedente (carros, energia, espaços, produtos, alimentos e habilidades) serão

consideradas como uma segunda fonte de renda. Redistribuir e trocar bens se tornará uma segunda natureza, tão grande quanto jogar coisas fora. As empresas de carros serão incluídas no setor da mobilidade, não no de veículos nem no de transporte.

Como bem vê-se na afirmação dos autores acima, pode-se dizer que essa realidade já está acontecendo atualmente, vez que já existem diversos bancos digitais, como uma alternativa aos bancos tradicionais e diversas pessoas já utilizam aplicativos como o *Uber*, por exemplo, para fazer renda extra. O mais alarmante, contudo, é constatar que muitos desses aplicativos se transformaram na fonte de renda principal de muitos brasileiros, com o aumento do desemprego, em virtude da crise econômica atual, como será demonstrado com dados no capítulo 4.

É preciso estar atento ao fato de que, apesar de se tratar de uma proposta inovadora, nem todas as empresas por trás da economia compartilhada estimulam o empreendedorismo, estando muitas, em verdade, disfarçadas de prestadoras de serviços, com uma hierarquia bem definida, mas sem garantias trabalhistas aos usuários da plataforma que oferecem os seus serviços (SUNDARARAJAN, 2019).

As vantagens trazidas pela economia de compartilhamento, como aponta o mesmo autor, debruçam-se sobre a desburocratização, a interação comunitária por meio do sistema de trocas, o aproveitamento de bens subutilizados e a *internet* como um meio de se ampliar a conectividade. Tudo, neste universo, gira em torno dessa possibilidade de conectividade, estando mais associada a uma economia social do que financeira, ocorrendo, entretanto, a cooptação do seu método por grandes corporações, que empurram suas práticas antigas e predatórias a este novo sistema, o que evidencia a urgência de uma regulamentação.

Sobre este tema, este autor ainda indica o caso na Alemanha em que grandes grupos imobiliários estavam comprando prédios inteiros, em Berlim, para explorar como locação para turistas, por meio do aplicativo *Airbnb*. O caso gerou um grande aumento no preço dos aluguéis da cidade o que resultou na proibição da locação com o uso deste aplicativo, na cidade. Vemos aqui um típico caso em que a tecnologia vem para trazer benefícios para os consumidores, mas se perde em práticas abusivas já tão conhecidas pelo sistema capitalista.

Outro termo utilizado para se referir ao fenômeno da economia compartilhada é *gig economy*, palavras da língua inglesa que significam show (*gig*) e economia (*economy*). A respeito disso, Colin Crouch (2019) afirma ser um termo cínico para se referir a algo que ele considera gerar tantos problemas sociais, uma vez que compara a economia de compartilhamento aos shows organizados pelas pessoas envolvidas com entretenimento e que os realizam em várias localidades, sem um compromisso de longo-prazo com os locais ou os grupos que tocam nesses shows.

Para ele, entretanto, os artistas que tocam nesses shows são realmente trabalhadores autônomos, trabalhando para diversos clientes e não dependendo economicamente de nenhum deles, o que se distancia em muito da realidade daqueles que prestam serviços para estas plataformas. O cinismo descrito pelo autor se encontra, pois, na tentativa de associar uma forma problemática de contratação de trabalhadores com show e diversão, ao invés de realmente conceituá-la.

Na mesma linha, afirma Pires (2019, pp. 51-52):

A nova onda de organização do trabalho humano e de oferecimento de serviços no mercado por intermédio de plataformas eletrônicas tem sido denominada de diversas formas, como: uberização, sharing economy, gig economy, on-demand economy, crowdwork, crowdsourcing, peer-to-peer economy, business-to-peer economy, crowd-based capitalism, entre outras.

Não se pode ignorar, no entanto, que cada um desses termos abarca conotação diversa, transmitindo distintos significados, impressões, valores e perspectivas. Porém, cumpre ressaltar que a utilização das diferentes nomenclaturas tem sido forte instrumento de desvirtuamentos e de apropriações indevidas de significados, com o intuito de transparecer uma imagem não condizente com a realidade insculpida em cada uma das plataformas existentes.

Nesta linha de raciocínio, a autora acima revela o quanto as expressões utilizadas para se referir a este modelo em nada condizem com a sua faceta real, no momento em que empresas passaram a adotá-los para vender uma imagem humanitária, socialmente engajada, ecológica e sustentável, encobrindo que ainda estamos falando aqui de empresas que seguem a lógica do capital e, nesta mesma medida, visam ao lucro, não importando qual o nome deem a isso.

Em detrimento disto, preocupa o fato de que não há qualquer segurança jurídica na relação estabelecida entre aqueles que prestam serviços e essas plataformas digitais, isso porque não são consideradas empresas tomadoras de

serviço, com as quais se estabeleceria um vínculo empregatício direto, muito menos prestadoras de serviços, situação na qual haveria, ao menos, uma terceirização da mão-de-obra.

Haveria aqui, portanto, uma espécie de autonomia das partes e uma relação meramente regulada pelo Direito Civil, por mais que haja uma clara hierarquia e dependência econômica entre as partes, o que tem se tornado um grande problema a ser resolvido pelo ordenamento jurídico brasileiro e que será objeto de estudo mais aprofundado, em capítulo próprio.

Por fim, diante do exposto, conclui-se que o princípio basilar da economia de compartilhamento é aproveitar melhor os recursos subutilizados e conectar aqueles que precisam de um bem ou serviço diretamente com aquele que pode ofertar aquele bem ou serviço, dispensando-se intermediários. É algo inovador e promissor, mas pode trazer riscos para a economia e para a relação de emprego como a conhecemos hoje, uma vez que se trata de algo novo e não ainda bem regulamentado.

3 RELAÇÃO DE TRABALHO VERSUS RELAÇÃO DE EMPREGO

É de extrema relevância que se faça uma distinção entre a relação de trabalho e a relação de emprego, para que se esclareça quais são os requisitos necessários para se estabelecer uma relação de emprego e o porquê de as inovações tecnológicas trazidas pelos aplicativos de celular, descritos no tópico sobre economia compartilhada, estarem estremecendo as bases desta relação. Entretanto, como bem pontua Sundararajan (2019), essa dúvida que se tem em relação a caracterização do empregado não é nova e nem foi inventada pelas grandes empresas da economia compartilhada, sendo necessária a análise caso a caso de uma possível relação de dependência estabelecida.

Como descrito por Delgado (2017), definir as relações jurídicas habilita a criação de institutos, normas e princípios que irão reger determinado ramo jurídico especializado e, no ramo do Direito do Trabalho, a relação de emprego é o seu núcleo. Para tanto, entende-se relação de trabalho como um termo genérico, sendo a relação de emprego a sua espécie.

Reforçando-se a ideia apresentada anteriormente, afirma Delgado (2017, p. 310):

Não obstante esse caráter de mera espécie do gênero a que se filia, a relação de emprego tem a particularidade de também se constituir, do ponto de vista econômico-social, na modalidade mais relevante de pactuação de prestação de trabalho existente nos últimos duzentos anos, desde a instauração do sistema econômico contemporâneo, o capitalismo. Essa relevância socioeconômica e a singularidade de sua dinâmica jurídica conduziram a que se estruturasse em torno da relação de emprego um dos segmentos mais significativos do universo jurídico atual — o Direito do Trabalho.

Conforme Leite (2019), há duas importantes correntes doutrinárias que descrevem a relação de emprego: a *contratualista* e a *anticontratualista*. Para a corrente contratualista, a relação de emprego nasce diretamente de um contrato, vez que a manifestação de se tornar um empregado ou um empregador precisa ser expressa e não nasce livremente. Esta teoria nasceu do Direito Romano e enquadra a relação de trabalho nas espécies de contrato de locação (*locatio operis e locatio operarum*). O autor aponta ainda que um dos percussores dessa ideia seria Planiol e que ele defendia que o objeto locado em questão seria a força de trabalho do

indivíduo, funcionando analogamente como a locação da força de uma máquina ou de um cavalo.

Para outros contratualistas, no entanto, a força de trabalho foi defendida como uma mercadoria, sendo a relação de trabalho encaixada nos contratos de compra e venda, teoria defendida por Carnelutti. Ainda dentro da teoria contratualista, há quem defenda a teoria da sociedade, que afirma que o contrato de trabalho seria um contrato de sociedade, no qual ambas as partes compartilham algo mutuamente (LEITE, 2019).

Já a teoria *anticontratualista* ou *acontratualista* defende que, por as normas que regem esta relação serem de natureza pública, a relação de emprego independe de contrato, não devendo ser aplicado o Direito Civil, por seguir uma lógica liberal, que dá muita liberdade aos contratos, apesar de haver um extenso regulamento no ordenamento jurídico brasileiro. Dessa maneira, é preciso analisar o contexto empresarial em que o empregado está inserido, as situações fáticas, para se concluir ser a relação de emprego ou não, independentemente a vontade das partes.

Apesar de não ser a teoria amplamente adotada pelo nosso ordenamento jurídico, dela deriva o princípio da primazia da realidade, adotado pelo Direito do Trabalho, no qual os fatos são mais relevantes do que o contrato, para se configurar a relação de emprego e as obrigações trabalhistas dela decorrentes (LEITE, 2019).

Isto posto, conforme explicado acima, concluo que a relação de trabalho são todas as formas de contratações sinalagmáticas, ou seja, nas quais ambas as partes têm obrigações mútuas e cuja prestação principal se pauta no labor humano (DELGADO, 2017). Sendo assim, qualquer forma de contratação de trabalho humano, admitida juridicamente atualmente, é considerada trabalho.

Dentro deste rol, encontram-se a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, entre outros. Sendo importante, contudo, ressaltar que a natureza contratual desta relação não exclui a necessidade de se verificar a realidade fática em que o trabalhador está inserido, para que não sejam assim suprimidos seus direitos.

Conforme mencionado por Leite (2019), quem adotou a expressão "relação de emprego" no Brasil foi Hirosê Pimpão, entendendo ela como aquela que resulta de contrato, diferentemente da relação de trabalho, na qual não há contrato. O referido autor traz ainda a definição de Délio Maranhão de que o que difere a relação de trabalho da relação de emprego seria que nesta há, além do contrato de trabalho, a relação de subordinação. Não havendo contrato, estar-se-ia diante de uma mera relação de trabalho de fato.

Com isso em mente, afirma Luciano Martinez (2019) ser o empregado aquele que presta trabalho pessoalmente, não contando, desta forma, com apoio de terceiros e que emprega sua força laborativa de forma não eventual, sob comando alheio. Esta definição pode ser encontrada no art. 3º da CLT, que tratou de definir o conceito de empregado em seu texto. O autor deixa claro, com isso, que aqui não se trata de relação de trabalho qualquer, mas sim de uma relação especial e com requisitos bem delimitados.

Em razão do exposto, entendo a relação de emprego derivar de um contrato de trabalho subordinado, no qual há limitações da autonomia da vontade, pré-estabelecidas pelo Estado, em detrimento da hipossuficiência do empregado em relação ao seu empregador.

Conforme explicado acima, a relação de emprego seria uma das espécies de relação de trabalho, sendo esta muito mais flexível e com maior liberdade negocial do que aquela, podendo ser a contratação tácita, inclusive. O que é mais importante de se destacar nesta diferenciação, entre outros fatores, é a subordinação, pois é nela que se constata a falta de liberdade negocial e, pela mesma razão, a necessidade de se regular esta relação jurídica estabelecida.

De acordo com Azevedo e Silva (2015, p. 386):

Devido ao grande desequilíbrio existente entre os dois polos da relação de emprego e à superexploração de trabalhadores, foi necessário que houvesse uma limitação da autonomia da vontade, premissa maior do direito civil, de inspiração individualista e patrimonialista, a fim de estabelecer a igualdade real na relação de emprego.

Como é possível se depreender do exposto pelos autores acima, fica claro que há motivos para que a relação de emprego seja tão bem regulada pelo ordenamento jurídico brasileiro. Uma vez havendo disparidade entre as partes da relação jurídica, regular esta relação oferecendo tanta liberdade contratual, como no Direito Civil, não caberia aqui, uma vez muitos empregados são dependentes economicamente de seus empregadores e, mesmo que não sejam, não possuem o mesmo aparato jurídico para se defenderem, em caso de abusos contratuais. Logo, a hipossuficiência não deve ser entendida apenas no sentido econômico, mas também no sentido de deficiência na defesa de direitos.

Espera-se, dessa forma, que, ao se distinguir a relação de trabalho da relação de emprego, fique claro que o objeto foco desta monografia trata-se da subordinação, um dos requisitos da relação de emprego e o porquê de algumas das novas formas de trabalho, surgidas com as plataformas digitais, poderem se enquadrar como uma relação de emprego e não como trabalho autônomo.

Como visto aqui, a relação de emprego traz proteções aos empregados e, ao se analisar as facetas da subordinação com mais profundidade, perceberemos que talvez muitos usuários destas plataformas não estejam recebendo as proteções jurídicas que merecem, por não serem considerados empregados destas.

3.1 ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Para efeitos didáticos, é importante que se destaque quais são os elementos fático-jurídicos que constituem a relação de emprego, dado que são eles que demonstrarão se estamos diante de um contrato de trabalho ou de um contrato de emprego, pois que é deste último vínculo que nasce a relação de emprego, fonte dos direitos e das obrigações dos empregados e empregadores, tutelados pelo Direito do Trabalho.

Neste sentido, serão abordados os quatro principais elementos, a saber: personalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação e, ao conceituá-los, é que poder-se-á aprofundar na investigação da crise da subordinação no século XXI, mais adiante, no capítulo seguinte, e os efeitos nocivos que esta tem causado aos prestadores de serviços para aplicativos para *smartphones*, vez que estes se

encontram em uma zona cinzenta, na qual não possuem características suficientes para pertencerem nem à categoria dos trabalhadores autônomos, posto que dependentes economicamente, nem a dos empregados, devido a suposta ausência do elemento da subordinação, que será abordada em item específico.

3.1.1 Pessoaalidade

Entende-se que o contrato de emprego é, via de regra, *intuitu personae*, isto é, o contrato é feito em razão da pessoa do empregado e a obrigação contratual deve ser cumprida exclusivamente por ele. Além disso, contratos de emprego são realizados apenas com pessoas físicas. Somente em casos excepcionais é que se admite a substituição da prestação do serviço por terceiros, havendo o consentimento, expresso ou tácito, do empregador (LEITE, 2019).

Ressalta Martinez (2019) no entanto, que o contrato de emprego é intransferível, vez que são as características pessoais do empregado que o levaram a ser contratado pelo empregador. Sendo assim, em havendo uma substituição do empregado isto se configuraria em nova modalidade de ajuste de contrato, diversa da de emprego.

Entendo importante fazer a ressalva, com base no que foi afirmado anteriormente, de que é importante que seja levado em consideração a realidade fática e o contexto em que o empregador está inserido, para se analisar se a substituição foi válida e consentida, resultando na manutenção da relação de emprego, deixando-se claro que esta seria apenas uma exceção à regra.

Sobre o tema, afirma Delgado (2017, p. 315):

É óbvio, contudo, que uma intermitente e constante substituição consentida pode ser parte relevante de um contrato de prestação de serviços de caráter autônomo e sem pessoaalidade (como ocorre com o representante comercial que credencia prepostos seus) — o que colocaria a relação jurídica examinada distante da figura legal típica da relação empregatícia.

Ora, em tese, a substituição do empregador não seria permitida, mas, sendo notado que a prestação do serviço permanece pessoal e infungível e que a substituição não é prática constante, não há que se falar em violação ao requisito da

personalidade. Caso contrário, trata-se de outra forma contratual de trabalho e não de emprego.

É importante considerar ainda que há substituições autorizadas por normas autônomas ou por lei, como afirma o autor referido acima, que dá os exemplos das férias, licença-maternidade, entre outros. Caso o empregado seja substituído, neste período, o contrato fica apenas suspenso ou interrompido. Com o trabalhador substituto, será implementada nova relação jurídica, podendo ser firmado um contrato de trabalho temporário, por exemplo, como afirmado pelo mesmo autor.

É imprescindível salientar ainda que Delgado (2017) traz o trabalho por pessoa física como um elemento fático-jurídico a mais da relação de emprego, apesar de parte dos autores vincularem este requisito ao da personalidade. Tendo isto em vista, o autor afirma que:

Os bens jurídicos (e mesmo éticos) tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade moral, bem-estar, lazer, etc.) importam à pessoa física, não podendo ser usufruídos por pessoas jurídicas. Assim, a figura do trabalhador há de ser, sempre, uma pessoa natural. (DELGADO, 2017, p. 314).

Conforme explicado acima, pode-se dizer que empregado é sempre pessoa física, podendo o empregador ser tanto pessoa física quanto jurídica. Há quadros em que o empregador disfarça a relação empregatícia ao contratar uma pessoa física específica como se jurídica fosse, sendo necessário, portanto, que se analise a realidade fática para se constatar a natureza de emprego da relação jurídica.

3.1.2 Onerosidade

Por vivermos em uma sociedade capitalista e ser o contrato de trabalho um contrato bilateral, a contrapartida oferecida pelo empregador, para obter a prestação do serviço, é o pagamento do trabalho em valor mensurável economicamente, ou seja, sua prestação na obrigação contratual é paga em pecúnia, enquanto a prestação do empregado é paga com a sua força laborativa (DELGADO, 2017).

Sendo assim, todo contrato de trabalho deve ser pago na forma de salário, que é um ganho recebido pelo empregado periodicamente e habitualmente, pela

prestação continuada e subordinada de seus serviços (JORGE NETO e CAVALCANTE, 2019).

O elemento da onerosidade encontra-se no artigo 3º, *caput*, da CLT, quando, em sua redação, usa a expressão "mediante salário". Segundo Delgado (2017), o salário constitui parcelas distintas, mas de mesma natureza jurídica. Desta forma, o salário pode ser pago parcialmente em utilidades ou ser fixo ou variável, como é o caso das comissões, além disso, pode ser pago também por dia, por semana, por quinzena ou por mês.

De acordo com Leite (2019), o trabalho não remunerado, realizado voluntariamente, não é protegido pelo Direito do Trabalho, porém é importante se advertir que o não pagamento dele não configura imediatamente que não há ali uma relação de emprego, vez que o empregador pode estar apenas em mora salarial. Desta forma, ressalta-se mais uma vez o princípio da primazia da realidade para se averiguar se está presente o elemento fático-jurídico da onerosidade.

Sobre o tema abordado no parágrafo anterior, afirma Delgado (2017, p. 322):

[...] Dificilmente, portanto, terá o operador jurídico dificuldade em vislumbrar a presença da onerosidade em uma relação de trabalho investigada: de uma forma ou de outra, a contraprestação onerosa despontará ao longo da prestação do trabalho. Por essa razão, de maneira geral, torna-se desnecessária a pesquisa da dimensão subjetiva da onerosidade: essa dimensão subjetiva emerge como suposta, em virtude da clara transparência do *dado objetivo do pagamento* da contraprestação econômica pelo tomador de serviços.

Neste sentido, o autor deixa claro que não há grande dificuldade em se averiguar o requisito da onerosidade, pois apenas a dimensão objetiva, ou seja, o pagamento de parcelas de natureza salarial, já é suficiente para constatá-lo. Ressalta, entretanto, as raras exceções em que a dimensão subjetiva da onerosidade precisa ser levada em consideração, como é o caso da servidão disfarçada, na qual há prestação de serviço, mas não há a contraprestação do pagamento por este serviço, ou os casos de trabalho voluntário, comunitário, filantrópicos ou de cunho religioso ou político, que também dificultam a análise meramente objetiva da onerosidade, tendo em vista a complexidade sociocultural que estes trabalhos envolvem, como explicado pelo autor.

Desta forma, nos casos exemplificados anteriormente, é importante que se explique a dimensão subjetiva, como continua a destacar o referido autor, na qual analisa-se a intenção do prestador de serviços e não apenas o pagamento ou não das parcelas de natureza salarial. O principal fator a ser levado em conta aqui seria a intenção de auferir ganho econômico ou não com a prestação do serviço, objetivando-se, com isso, concluir se houve ou não uma contratação de trabalho onerosa.

Esta análise do plano subjetivo é de suma relevância, principalmente nos casos de servidão disfarçada, em que há a intenção do tomador de serviços de contratar um trabalhador e explorar a sua força de trabalho, com a finalidade de obter lucro para si e há a intenção do prestador de serviços de ter como contraprestação a remuneração econômica pelo seu trabalho prestado, o que difere do trabalho voluntário, comunitário e filantrópico, no qual o objetivo final não é o lucro do tomador de serviços e sim uma prestação de um trabalho que irá contribuir para a comunidade como um todo e quem oferece a sua força de trabalho o faz por mera identificação com a causa, sem a intenção de ser remunerado economicamente por isto.

A distinção se encontra, portanto, na natureza econômica de uma relação e na natureza social da outra e tudo isso só poderá ser concluído com a percepção dos fatos concretos e subjetivos do prestador de serviços, vez que é ele que sofre os abusos de uma servidão forçada, por exemplo, na qual aceitou o trabalho, com a intenção de obter ganho econômico, mas nunca o recebeu ou o recebeu com condicionantes abusivas, que o impediam de administrar o seu próprio salário da forma que mais fosse conveniente para si.

3.1.3 Não eventualidade

Outra importante característica da relação de emprego é a não eventualidade ou *ineventualidade* e tal conceito é extremamente controverso na doutrina e jurisprudência brasileiras. Neste sentido, Jorge Neto e Cavalcante (2019) apontam que há quatro correntes doutrinárias engajadas em definir o conceito de eventualidade e isto se deve ao fato da necessidade de se encontrar o entendimento do que não seria um trabalho eventual e a possibilidade do devido cumprimento da lei.

A primeira acepção de eventual está na ideia de descontinuidade, como aponta o autor, sendo esta definida como um trabalho descontínuo em relação ao tomador de serviços, afastando-se o prestador de serviços entre um período de um trabalho e outro, de forma razoável, tendo o trabalho natureza fragmentada (JORGE NETO e CAVALCANTE, 2019).

Para Delgado (2017), essa doutrina não é compatível com a CLT, apesar de compatível com a lei do trabalho doméstico, vez que o texto jurídico adotou a expressão negativa "não eventualidade", quando poderia ter se utilizado da expressão positiva "serviço de natureza contínua", demonstrando que a teoria da descontinuidade não deve ser aplicada para se interpretar a Consolidação.

Desse modo, à luz da Consolidação, um trabalhador que preste serviços ao tomador, por diversos meses seguidos, mas apenas em domingos ou fins de semana (caso de garçons de clubes campestres, por exemplo), *não* poderia se configurar como trabalhador eventual, em face da não absorção, pela CLT, da teoria da descontinuidade. (DELGADO, 2017, p. 318).

Não menos importante que essa consideração, entretanto, é a de que a regulamentação do trabalho doméstico se mostra distinta, utilizando-se da expressão "serviços de forma contínua", justamente para diferenciar o empregado doméstico do trabalhador eventual doméstico, conhecido como diarista, como continua a explicar o mesmo autor.

Diante disso, vale se considerar ainda a teoria do evento, na qual os serviços são prestados em razão de um evento esporádico e determinado para o tomador (JORGE NETO e CAVALCANTE, 2019). Os autores ressaltam, todavia, que esta teoria não é suficiente para tratar dos casos em que a eventualidade possui uma dilação maior no tempo, cabendo apenas para os casos fortuitos.

Em seguida, há a teoria dos fins do empreendimento ou dos fins da empresa, que Delgado (2017) aponta como uma das mais prestigiadas entre as quatro correntes teóricas. Desta maneira, ele afirma: "[...] Informa tal teorização que eventual será o trabalhador chamado a realizar tarefa não inserida nos fins normais da empresa - tarefas que, por essa mesma razão, serão esporádicas e de estreita duração." (DELGADO, 2017, p. 319).

Em consequência do depreendido acima, conclui-se que é necessário se analisar os fins da empresa para que se determine qual será a natureza da relação jurídica, se eventual ou não. Jorge Neto e Cavalcante (2019), porém, discordam desta justificativa ao afirmarem que há várias empresas que possuem trabalhadores que não exercem atividades compatíveis com a finalidade dela, mas que são contratados como empregados desta e não como trabalhadores eventuais.

Por fim, tem-se a teoria da fixação jurídica ao tomador dos serviços. Para ela, o trabalhador eventual não se fixa a um tomador de serviços, enquanto o empregado se fixa a uma fonte de trabalho, conforme o autor citado no parágrafo acima.

Diante de tudo o que foi exposto, entende-se que uma definição de eventualidade não pode se fixar em apenas uma das doutrinas, tendo em vista que cada uma delas contempla uma das facetas deste elemento da relação de emprego, podendo se complementarem em situações fático-jurídicas distintas. O que percebemos como um trabalho não eventual, contudo, de forma geral e resumida, para que não se prolongue muito na extensa discussão doutrinária, seria aquele exercido habitual, constante e regularmente, como defendido por Leite (2019), para um mesmo tomador de serviços, dentro de um espaço de tempo prolongado.

3.1.4 Subordinação

A subordinação é considerada, por muitos doutrinadores, o elemento fático-jurídico da relação de emprego mais importante. Dela é que podemos depreender se um trabalhador está sujeito ao poder do empregador ou não ou se há ali uma relação de dependência. Como destaca Leite (2019), há autores que interpretam que o artigo 3º, da CLT, refere-se a uma situação de dependência do empregado em relação ao empregador, no entanto, ele alega concordar mais com o segmento majoritário na doutrina de que o empregado não é dependente do empregador e sim a sua atividade laboral é que se sujeita ao poder dele.

Para Martinez (2019), a própria etimologia da palavra subordinação (*sub* - baixo; e *ordinare* - ordem) já denuncia quais características compõem este requisito da relação empregatícia. Nesta conjuntura, haveria um comando, uma ordem, vinda de um ponto superior ao do sujeito que foi contratado e esta hierarquia é percebida

na medida em que é o tomador de serviços que estabelece as regras de execução da atividade, como o tempo e como ela será realizada, como explica o autor.

Acrescenta ainda o autor referenciado anteriormente:

Entende-se como definição de tempo toda interferência do tomador dos serviços no que diz respeito ao instante de início e de término da atividade contratada, inclusive em relação aos momentos de fruição dos intervalos para descanso acaso existentes. Compreende-se, por outro lado, como definição de modo toda intercessão do tomador na maneira de ser operacionalizada a atividade contratada, resultando uma intromissão consentida pelo prestador nos meios por força dos quais serão alcançados os fins (os resultados da atividade contratada). (MARTINEZ, 2019, l. 181).

Nestas circunstâncias, o autor deixa claro que a subordinação pressupõe certa falta de autonomia do empregado, devendo este se submeter aos meios estabelecidos pelo empregador para executar a prestação dos seus serviços. Vendo por este ângulo, é fácil identificar o porquê de este elemento da relação de emprego ser um dos mais importantes.

Além disso, ao estar o empregado dependente das limitações estabelecidas pelo tomador de serviços, o Direito do Trabalho precisa ser firme ao regular esta relação, para que não ocorram abusos e, a despeito de toda a regulamentação, ainda assim os vemos ocorrer com as flexibilizações, desregulamentações e interpretações doutrinárias e jurisprudenciais que reduzem a aplicação do Direito do Trabalho (JORGE NETO e CAVALCANTE, 2019).

Para Delgado (2017), a importância da subordinação se deve ao fato de ela ser o marco da diferenciação entre relação de emprego e as modalidades de produção que eram mais comuns no passado: a servidão e a escravidão. Além disso, este é o elemento que se encontra presente nas relações empregatícias e não nas categorias de trabalho autônomo, o que é um fator determinante para se ter conhecimento de por qual via este contrato de trabalho será regulamentado: se pelo Direito do Trabalho, mais protetivo, ou pelo Direito Civil, que permite maior autonomia das partes.

Há uma confusão entre a relação de emprego e os trabalhadores autônomos, tendo em vista haver uma zona cinzenta na qual a subordinação jurídica encontra-se, levando-nos a crer, erroneamente, que haveria ali um vínculo de caráter autônomo.

Neste sentido, Delgado (2017, p. 324) indica como exemplos de trabalhos subordinados disfarçados de autônomos:

"[...] trabalhadores autônomos prestando serviços habituais a empresas (como profissionais de consultoria, auditoria, contabilidade, advocacia, etc.); trabalhadores autônomos pactuando a confecção de obra certa para determinado tomador (empreitada); representantes comerciais ou agentes e distribuidores regidos por legislação própria; contratos de parcerias rurais, etc.

Com isso, percebe-se o quanto é complexo o tema da subordinação e daí a sua relevância. Fazer a distinção entre o que seria de fato um contrato de trabalho autônomo e uma relação empregatícia garante proteções ao trabalhador, que não deveriam ser submetidas às ondas de flexibilizações de direitos trabalhistas tão recorrentes. Não é que a autonomia da vontade, presente em tais relações de trabalho, seja ruim, num contexto geral, mas, como pontua Azevedo e Silva (2015, p. 394):

Deve-se ter em mente que o reconhecimento da autonomia da vontade não significa que ela é exercida de maneira absoluta, sem limites, mas, sim, deve ser vista como autonomia privada da vontade, harmonizando-se com a efetividade dos direitos humanos dos trabalhadores.

Neste âmbito, os autores deixam claro que a autonomia da vontade deve estar em consonância com os direitos humanos dos trabalhadores e não deveria ser usada como uma forma de driblar os direitos fundamentais reservados aos empregados, utilizando-se de artifícios que escondem a subordinação existente na relação. Por este motivo é que se averiguar o contexto estrutural em que o trabalhador está inserido é de extrema importância, para que se enxergue além das formalidades contratuais a real natureza da relação jurídica em voga.

Importante ainda é delimitar, como assevera Delgado (2017), que o conceito de subordinação se limita ao campo objetivo, não cabendo uma discussão sob a ótica subjetiva, uma vez que a subordinação diz respeito ao modo como a prestação é realizada e não ao estado de sujeição do trabalhador. Isto porque, como acrescenta o autor:

Não obstante essa situação de sujeição possa concretamente ocorrer, inclusive com inaceitável frequência, ela não explica, do ponto de vista sociojurídico, o conceito e a dinâmica essencial da relação de subordinação.

Observe-se que a visão subjetiva, por exemplo, é incapaz de captar a presença de subordinação na hipótese de trabalhadores intelectuais e altos empregados (DELGADO, 2017, p. 325).

Fica evidente, desta forma, que a noção de subordinação como sinônimo de dependência não deve ser aplicada, para o referido autor, vez que exalta o prisma subjetivo da subordinação, que este considera imprimir caráter pessoal entre as partes do vínculo e apesar de ser o termo utilizado pela CLT, no seu art. 3º, *caput*, a doutrina já pacificou o entendimento de que este é:

[...] um fenômeno jurídico, derivado do contrato estabelecido entre trabalhador e tomador de serviços, pelo qual o primeiro acolhe o direcionamento objetivo do segundo sobre a forma de efetuação da prestação de trabalho (DELGADO, 2017, p. 326).

Ainda dentro deste contexto, é importante que se deixe claro que, com as novas formas de precarização do trabalho, a discussão sobre a dimensão subjetiva da subordinação não foi totalmente superada, como dito no parágrafo anterior e há autores que defendam a sua aplicação para assegurar o direito de diversos trabalhadores, como será abordado de forma mais aprofundada no tópico posterior.

4 A CRISE DA SUBORDINAÇÃO NA ECONOMIA COMPARTILHADA

Será abordado neste capítulo de que forma a economia compartilhada impactou na relação de emprego e possíveis soluções encontradas na doutrina para tratar do assunto. Adianto, por ora, que o tema não é de grande consenso, em razão de ser novo, de algumas medidas aplicadas em certos países não terem surtido o efeito esperado e das consequências econômicas que a solução da ambiguidade em torno da natureza da relação existente entre os prestadores de serviços para aplicativos e estas empresas pode causar.

Acerca disso, Crouch (2019) afirma que a *gig economy* - como também é conhecida a economia de compartilhamento - é vista por muitos políticos neoliberais como uma forma ideal de trabalho, posta para gradualmente substituir a rigidez custosa dos antigos modelos de contrato de trabalho.

Ademais, o autor acrescenta que as empresas podem maximizar a flexibilidade, ao requerer e pagar aos trabalhadores autônomos apenas quando elas precisarem de uma prestação de serviço específica, evitando os encargos sociais, pagamento de salário-mínimo obrigatório e a hospedagem de outras responsabilidades que recaem ao empregador, com as normas trabalhistas.

O mencionado autor acrescenta ainda que é vendida a ideia de uma liberdade de escolha, neste modelo que é capitalista, mas se traveste, por vezes, de uma economia social, que visa à libertação do trabalhador, por meio do empreendedorismo. Isso o leva a acreditar que tem mais liberdade e flexibilidade no trabalho, podendo lucrar mais, se assim o optar, ao invés de escolher ser um empregado tradicional da empresa, mas recebendo bem menos.

O problema é que isto acaba por se tornar uma armadilha, entretanto, ao se notar que eles são obrigados a trabalhar por muitas horas diárias e estão numa condição tão limitada, que não irão se arriscar a ir num médico, cuidar da saúde debilitada, por exemplo, porque isso significaria perder dinheiro, como informa o referido autor.

Desta forma, é pelo motivo narrado acima que o autor questiona se há uma real liberdade para estes trabalhadores, supostamente autônomos, sendo que eles

passam boa parte do seu tempo prestando serviços para uma única empresa, na maioria das vezes. Não há sequer uma liberdade real nas horas trabalhadas por eles, uma vez que não podem se permitir folgas e descansos, na medida em que isso significa perder dinheiro e não recebem hora extra ao cumprirem jornadas acima da estabelecida em lei.

Por mais que não haja uma imposição objetiva do tempo e modo de trabalho, por parte de um empregador, percebemos um cenário de subordinação subjetiva, a partir do momento em que a sua dependência econômica a uma única empresa impõe a ele uma rotina de trabalho equiparada a de um empregado subordinado ao seu empregador, como será visto mais adiante.

Como demonstrado pelos dados trazidos por Pires (2019, p. 48), em Belo Horizonte, 46,15% dos motoristas trabalham mais de 10 horas diariamente e apenas 0,96% trabalha menos de 4 horas por dia. Além disso, 23,08% destes trabalhadores prestam serviços apenas para a empresa Uber, o que reforça claramente que a autonomia deste trabalhador não é tão real quanto dita.

Se estes serviços prestados funcionassem apenas como uma renda extra, complementar à renda tradicional, talvez não houvesse um problema tão latente. No entanto, uma vez que esta passou a ser a renda principal de muitas pessoas, é preciso que se dê uma devida atenção a estas novas formas de relação jurídica, posto que não estão, em sua maioria, regulamentadas e sequer classificadas, o que impede a atuação das medidas protetivas, proporcionadas pelo Direito do Trabalho. ´

Se todas estas novas relações jurídicas passarem a ser reguladas apenas pelo Direito Civil, sem que se analise as peculiaridades que cada plataforma digital proporciona – sendo umas mais hierárquicas do que outras, umas proporcionando maior empreendedorismo aos seus usuários do que outras – estar-se-á cometendo diversos equívocos, porque poderemos estar diante de uma relação de subordinação genuína, sem ao menos nos atentarmos para isso, ainda mais se apenas o conceito clássico de subordinação for levado em consideração na discussão do tema.

Diante desta conjuntura, fica evidente que se discutir o conceito tradicional de subordinação vai além da esfera doutrinária, passando por questões sociais, políticas e econômicas muito delicadas e de grande impacto.

Ao se reconhecer que grandes empresas, com alcance global, têm obrigações trabalhistas perante os seus cooperadores, colaboradores, parceiros - ou qualquer que seja a expressão que escolham para mascarar a realidade - uma mudança significativa deverá acontecer e extrapolará as fronteiras do Brasil, vez que a economia compartilhada está intrinsecamente relacionada à globalização e à conectividade proporcionada por ela.

4.1 DEFINIÇÃO DE UBERIZAÇÃO

Como já abordado no item 2.3, a economia compartilhada ganhou grande destaque no cenário global e com as crises econômicas sofridas, como a de 2008, nos EUA, que afetou todo o mundo, o triste cenário de desemprego generalizado deu lugar a um campo aberto para a exploração de novas formas de trabalho e, embora os aplicativos de celular tenham trazido uma solução rápida e direta de se ofertar e demandar a prestação de serviços, não sendo necessária a intervenção de intermediários, isso gerou uma instabilidade jurídica significativa, tendo em vista o surgimento de novas figuras atípicas de trabalhadores.

Por não possuírem qualquer regulamentação jurídica e conseqüentemente estarem privados de direitos, muito se discutiu sobre qual a relação jurídica estabelecida entre estes trabalhadores e as plataformas digitais.

Inicialmente, o debate girou em torno da empresa Uber, posto que esta foi a primeira a se popularizar no Brasil, por volta do ano de 2014, com a sua plataforma que oferece a possibilidade de uma pessoa física qualquer se cadastrar nela, cadastrar o seu veículo e prestar livremente um serviço que antes se limitava aos motoristas de táxi, categoria de trabalhadores que sempre precisou de diversos trâmites legais para poder exercer a sua atividade e que, por esta mesma razão, também é amparada legalmente, mesmo que de forma limitada.

Como apontam FERRER e OLIVEIRA (2018, p. 191):

O denominado contexto da “uberização do trabalho” desde o início foi marcado por questionamentos e inquietações, onde determinadas correntes enaltecem o sistema UBER como meio alternativo de transporte, quebrando o monopólio até então existente dos proprietários das frotas de táxi. Por outro lado, concepções contrárias colocam o sistema UBER como a expressão máxima da expropriação dos direitos trabalhistas, retratando a absoluta ausência dos direitos e garantias legalmente constituídos.

Diante do exposto acima, percebe-se que o termo *uberização* foi adotado como uma forma de se expressar a precarização do trabalho que estava ali sendo estabelecida, que quem passou a ditar as regras não só do mercado, mas também do novo modelo contratual de trabalho foi a Uber, modelo este que foi copiado por outras empresas e que hoje é replicado aos montes, não só com os aplicativos de transporte, mas também os que ofertam comida entregue por meio de *delivery*, hospedagem, entre outros.

Como destacam André, Silva e Nascimento (2019, pp. 8-9):

[...] os custos do negócio são transferidos para o próprio trabalhador, que se torna responsável pela sua ferramenta de trabalho (o veículo), bem como pelos custos de produção e manutenção desta ferramenta. Este modelo constitui-se como uma das novas formas de trabalho que surgem no mercado capitalista, com o advento da tecnologia apoiando-se no discurso de flexibilidade como algo benéfico para o trabalhador, ou seja, o motorista que pretende trabalhar para a empresa.

Como bem explicam os autores, o *marketing* em torno dessas empresas é bastante apelativo, pois vende a ideia de autonomia e flexibilidade, trabalhar onde quiser, quando quiser, ser o próprio chefe etc. Na prática, todavia, você não é o dono do seu próprio negócio, não é seu próprio patrão, não dita as regras da sua carreira. Mas, para uma pessoa desempregada e sem grandes oportunidades de trabalho, isso parece uma solução acalentadora.

Sundararajan (2019) informa ainda que estas plataformas digitais se afirmam como empresas de tecnologia, que intermediam a conexão entre prestadores de serviços e seus clientes, não se tratando de tomadoras de serviços. Além disso, ele defende que os motoristas da Uber também são considerados microempreendedores, que gerem uma microempresa de transporte privado individual, possuindo o seu veículo próprio e gerindo a manutenção deste, além do gasto com combustível. Isto

não se diferiria tanto do que ocorre com muitos motoristas de táxi, considerados trabalhadores autônomos, como explica o autor.

É aqui que o cinismo, apontado por Crouch (2019), das expressões usadas para se referir a este novo modelo adotado fica mais evidente: seus funcionários são referidos como colaboradores ou parceiros, mas tratados como “escravos modernos”, uma vez que trabalham quase que exclusivamente a um único tomador de serviços, na maioria das vezes, como demonstrado pelos dados trazidos por Pires (2019), no capítulo 4, mas não recebem nenhum benefício, como as horas extras, por exemplo, caso exerçam uma jornada maior do que a de 8 horas diárias, estabelecida para os “empregados em qualquer atividade privada”, como previsto no art. 58, da CLT, além do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, previsto no art. 71, da CLT.

A partir dessa análise, fica claro que o problema criado pela *uberização* é maior do que se possa imaginar, já que ele pode gerar sequelas também na saúde do trabalhador, que se vê obrigado a cumprir cargas horárias de trabalho não apenas incompatíveis com a legislação trabalhista, mas também incompatíveis com o bem estar humano.

André, Silva e Nascimento (2019) em seu artigo entendem que a *uberização* pode gerar o processo de precarização do trabalho e trazem várias conceituações doutrinárias sobre o termo e a diferenciam de precariedade do trabalho, sendo esta entendida como uma atividade econômica que gera vulnerabilidade para quem a exerce, por não garantirem direitos sociais e trabalhistas. Já a precarização do trabalho pode ser compreendida como o processo de deterioração do trabalho, por meio de práticas de precariedade deste.

Pelo narrado acima, percebemos que este novo processo de *uberização*, pode fazer emergir um cenário de precarização, uma vez que os trabalhadores estão perdendo os seus direitos, dentro de um contexto de mudanças tecnológicas.

Este processo de mudanças, apesar de ser inevitável, não pode jamais ser usado como pretexto para a exploração de trabalhadores. Por mais que este processo seja inovador e revolucionário, uma vez que facilita a vida do consumidor, ao colocar o bem ou a prestação de serviço conectadas diretamente ao cliente e baratear este

custo, já que não é algo regulado pelo Estado, não podemos negar o lado nocivo disso tudo.

Não é possível que, dentro de uma conjuntura em que sejam utilizadas expressões como “compartilhamento”, que se permita que uma das partes saia em grande desvantagem, ainda mais quando estamos diante da figura historicamente reconhecida como hipossuficiente, a do trabalhador.

4.2 A NECESSIDADE DE REINTERPRETAÇÃO DO CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO

Como falado no item 3.2.4, a subordinação pode ser definida nos seus aspectos objetivo e subjetivo, tendo sido o prisma subjetivo compreendido como insatisfatório para a interpretação conceitual de subordinação, posto que esta seria um fenômeno de natureza jurídica e para isto, deveria ser contemplada apenas no seu aspecto objetivo, que a define como fruto de um contrato de trabalho, no qual o empregador direciona como será realizada a prestação do serviço, pelo empregado.

Como explica Porto (2008, p. 66):

A discussão se travava, sobretudo, entre dois critérios: a subordinação jurídica, então identificada com a sujeição do trabalhador a ordens intensas e minuciosas do empregador, e a dependência econômica. O primeiro critério acabou prevalecendo e se tornou hegemônico nos diversos países, situação que permanece até os dias atuais.

É interessante notar que a dependência econômica relaciona-se com a própria razão que levou à criação do Direito do Trabalho: a hipossuficiência do trabalhador. Desprovido dos meios de produção, este encontra na remuneração advinda do trabalho a única forma de assegurar a sua subsistência. Tal remuneração deve, portanto, ser suficiente para cumprir esse papel, o que não era possibilitado pelas leis do mercado, sendo necessárias, portanto, as leis do Estado, as normas justralhistas.

Desta forma, pode-se depreender do afirmado pela autora que, ainda que o critério escolhido seja o da subordinação jurídica, não podemos ignorar o critério da dependência econômica, que considera o prisma subjetivo da subordinação, uma vez que todo o Direito do Trabalho se pautou na hipossuficiência do trabalhador para construir todo o seu argumento principiológico e normativo.

Desta forma, se utilizar desta concepção de subordinação é uma forma de se expandir o Direito do Trabalho, dado que ela permite que trabalhadores sejam considerados empregados, pelo critério de serem considerados economicamente dependentes de seus patrões.

Neste sentido, pontua Porto (2008, p. 67):

Assim, o critério da dependência econômica não substituí a da subordinação (em seu conceito tradicional, adotado pela jurisprudência da época), mas se somava a ele, de modo que restaria configurada a relação de emprego quando o trabalhador fosse subordinado *ou* dependente economicamente frente ao seu patrão.

A época a qual a autora se refere é o início do século XX, quando a discussão acerca da subordinação ainda estava bastante fomentada, em virtude de ainda não haver um conceito muito claro que pudesse classificar bem o trabalhador subordinado, sem que houvesse fraudes ou uma contemplação insuficiente. Em consequência disso, muito se debateu na Europa institutos subsidiários ou complementares à subordinação, como é o caso da dependência econômica.

Notou Oliveira (2019), contudo, que estas questões sobre a subordinação ser vislumbrada meramente no seu plano objetivo, ou seja, jurídico, não estão encerradas, dado que as novas situações de trabalho estão demandando um retorno à antiga visão que se tinha da subordinação, visão essa que incorpora a dependência em seu contexto, seja ela econômica, seja ela técnica.

Delgado (2017) pontua que a dependência econômica se refere a uma assimetria econômica existente entre o empregador e o empregado, em virtude de uma rígida hierarquia encontrada na organização empresarial, encontrando-se o empregador no topo desta pirâmide econômica.

A crítica que o autor faz a este conceito é o de que ele é funcional, do ponto de vista sociológico, mas não contempla relações em que há menor grau de assimetria entre os empregados e os empregadores, o que não excluiria a relação de subordinação, porquanto o poder de direção permanece, tornando o critério objetivo de subordinação mais eficiente, ao detectar que a redução da proporção de assimetria não necessariamente exclui este elemento da relação jurídica.

Outra noção de dependência seria a de dependência técnica, que se fundamenta na monopolização do "[...] conhecimento necessário ao processo de produção em que se encontrava inserido o empregado, assegurando-se, em consequência, de um poder específico sobre o trabalhador" (DELGADO, 2017, p. 327). O que se infere de tal afirmação é que haveria uma assimetria em relação ao conhecimento técnico e isso é o que geraria a dependência.

O autor, sem embargo, contesta esta afirmação sob a correta constatação de que, no *modus operandi* atual das empresas, não há o domínio exclusivo do conhecimento técnico das operações por parte dos tomadores de serviços, sendo parte do processo de contratação de mão-de-obra capacitada, a contratação do conhecimento de se operar os meios de produção, não estando este saber adstrito a apenas uma das partes, não cabendo se falar em assimetria técnica aqui. Neste sentido, o empregador contrata o empregado justamente por não possuir o conhecimento técnico ou ter conhecimento limitado acerca dele, cabendo a si a tarefa de organização dos meios de produção e não o conhecimento da técnica em si.

De acordo com os ensinamentos de Oliveira (2019, p. 175):

No horizonte estrangeiro, o debate está franqueado, tendo a dependência econômica um lugar de destaque como alternativa ou complemento à subordinação jurídica. As novas figuras atípicas nas relações de trabalho são todas envolvidas pelo estado de dependência econômica que é de difícil enquadramento na clássica subordinação.

Nesta dinâmica expressa pelo autor acima, percebe-se que a proposta aqui não é que se acabe com o conceito clássico de subordinação, mas sim que se revise este conceito, para que se adeque à nova realidade, seja por meio de uso alternativo, seja por complementação de conceitos. Para isso, países estão adotando figuras como a do empregado parassubordinado ou a expressão "subordinação estrutural", adotada por Maurício Godinho Delgado, desde 2006.

[...] Nesta dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços (DELGADO, 2017, p. 328).

Diante do que foi deduzido pelo autor, ele propõe uma expansão do Direito do Trabalho, que passará a proteger não apenas o trabalhador que possui uma subordinação direta com o tomador de serviços, mas também aquele que incorpora a dinâmica da cultura empresarial no cotidiano, como aponta este mesmo autor. O autor, porém, não se utiliza do termo subordinação subjetiva ou dependência econômica para se referir ao fenômeno e sim subordinação estrutural, o que compreendo como uma das facetas atualizadas da dependência econômica, narrada aqui.

Como bem esclarece Pessoa (2008, p. 117):

[...] A análise da subordinação nas relações de trabalho pode seguir, assim, dois caminhos: o primeiro tendendo ao seu desaparecimento e o segundo levando a um sensível alargamento de seus conceitos.

Uma das críticas lançadas à atual realidade do direito do trabalho baseia-se no fato de que empregados recebem, por estarem subordinados ao empregador, ampla proteção legal, enquanto outros trabalhadores, igualmente necessitados e hipossuficientes, nada recebem de tutela justralhista, em razão da ausência de subordinação jurídica.

Neste cenário abordado pela autora, nota-se que há uma dificuldade em se proteger aqueles trabalhadores que se encontram em uma zona cinzenta e esses conflitos gerados pela ambiguidade de tais relações jurídicas pode resultar ou em maiores proteções ou em maiores privações, a depender de qual linha de pensamento se siga: a de ampliar ou a de acabar com a subordinação. Pelo que se pôde conceber até aqui, parece-me que a redução de direitos é a via mais comumente utilizada, por isso a relevância de se encontrar soluções que protejam mais categorias de trabalhadores do que as atualmente encontradas.

Por estas razões é que surgiram teorias como a da subordinação estrutural, já abordada em parágrafo anterior e a parassubordinação, que seria uma nova forma de contrato de emprego, já adotada em alguns países. Sobre o trabalhador parassubordinado, afirmam Nascimento e Nascimento (2014) que este se encontra em uma categoria entre o autônomo e o subordinado, sendo o trabalho exercido com personalidade, continuidade e coordenação, normalmente por profissionais liberais, representantes comerciais e outras atividades atípicas, mas ressaltam que tal categoria não é bem regulada nem na Itália, país em que a parassubordinação foi criada e no qual a jurisprudência é oscilante sobre o tema.

Perante o exposto acima, eles consideram que seria necessária uma regulamentação legal própria e específica para se aplicar tal instituto no Brasil, tendo em vista a possibilidade de se incorrer na criação de uma categoria jurídica que coincida com as já existentes, ou seja, os trabalhadores autônomos e os subordinados.

Ainda sobre o tema da parassubordinação, Azevedo e Silva (2015) apontam o exemplo dos *trabajadores autónomos económicamente dependientes* (TRADE's), categoria criada na Espanha por meio da *Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo* (LETA), que poderiam se enquadrar como trabalhadores parassubordinados. Nesta conjuntura, afirmam os autores que:

[...] Os contornos gerais da figura do trabalhador autônomo economicamente dependente são a prestação pessoal de serviços e o fato desse trabalhador depender economicamente de um cliente, porque pelo menos setenta e cinco por cento de sua remuneração é proveniente de sua relação com este (AZEVEDO e SILVA, 2015, p. 396).

Analisando-se, em princípio, parece ser a parassubordinação uma previsão legal que aumentaria a tutela dos direitos destes trabalhadores, como apontam os autores, dado que anteriormente estes seriam enquadrados como trabalhadores autônomos, não possuindo qualquer direito dos trabalhadores subordinados e agora possuem algum direito, mesmo que reduzidos. Conquanto, os autores apontam que o ideal seria uma ampliação dos direitos trabalhistas, desta forma, uma ampliação do conceito de subordinação para que os trabalhadores fossem protegidos em sua integralidade e não parcialmente, como a lei espanhola sugere.

Esta tese é defendida por eles, no sentido de que há uma dependência econômica que justifique a ampliação da proteção, dependência econômica esta decorrente do fato de que 75% dos rendimentos dos TRADE advêm de um único cliente, podendo este valor chegar a 100% dos rendimentos, o que os equipararia a trabalhadores assalariados e não a trabalhadores autônomos, não havendo razão em se criar um instituto que reduz direitos ao invés de se garantir os mesmos direitos para ambos (AZEVEDO e SILVA, 2015).

Ademais, como pontuam Nascimento e Nascimento (2014), o ordenamento italiano, ao criar este tipo de contrato de trabalho, o da parassubordinação, dispôs

tratar-se de relações de colaboração coordenada e continuada, prevalentemente pessoal e sem vínculo de subordinação.

Em virtude de tudo o que foi exposto, acredito que, analogamente, podemos aplicar a lógica da dependência econômica aos prestadores de serviços para as plataformas digitais, que não as utilizam como fonte de renda extra e sim como trabalho em tempo integral, sendo a sua principal ou única fonte de renda uma plataforma específica, isto é, o seu único cliente.

Se formos ponderar tanto a tese da subordinação estrutural, quanto a da parassubordinação, notar-se-á estar-se diante de trabalhadores hipossuficientes e não de trabalhadores autônomos, quando nos referimos a muitas dessas plataformas. Um motorista que presta serviços para um dos muitos aplicativos de transporte particular faz longas jornadas de trabalho, extrapolando, inclusive, a jornada de 8 horas diárias estabelecida pela CLT.

E é por tudo isso que se deve rever o alcance do conceito clássico de subordinação, pois que este não vislumbra a todos que tanto dependem dele para a obtenção de seus direitos e a sua proteção legal.

4.3 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL

Nos EUA, há o destaque para a advogada trabalhista Shannon Liss-Riordan que está lutando pelos direitos dos motoristas da Uber. Sobre o tema, ela destaca em seu site *Uber Law Suit* o artigo de Noam Scheiber (2018), escrito originalmente para o *The New York Times*, intitulado *Gig economy bussiness model dealt a blow in California Ruling*³, no qual o autor destaca uma decisão da Corte Californiana, que pode abalar este modelo abusivo adotado por tantas empresas, do qual estamos falando.

³ O modelo de negócios, intitulado de *gig economy*, sofreu um golpe do sistema legal da Califórnia (tradução nossa).

Scheiber (2018) afirma que esta decisão poderia finalmente requerer que as companhias como a Uber, muitas das quais estão situadas na Califórnia, sigam as regras de pagamento de salário mínimo e de horas extras, estabelecidas em lei, e que paguem os direitos trabalhistas, como o seguro desemprego. Muitos executivos estimaram que classificar estes trabalhadores como empregados e não como autônomos, custaria em torno de 20 a 30% a mais para essas empresas, o que pode dificultar e muito a adoção desta decisão.

Com base na decisão descrita pelo autor, a corte combateu um teste existente para se determinar a condição de empregado, no qual era auferido o grau de controle sobre o trabalhador. O teste consistia em 10 quesitos, aproximadamente, como a quantidade de supervisão e se o trabalhador poderia ser despedido sem justa-cause.

No seu lugar, acrescenta o autor, a corte estabeleceu um teste de múltipla-escolha muito mais simples, que também é aplicado em Massachusetts e Nova Jersey. A respeito disso, o trabalhador será considerado um empregado se ele exercer uma atividade que faça parte do curso normal da empresa.

Esta mudança é muito importante, na medida em que, como bem aponta Sundararajan (2019), os testes aplicados na Califórnia para classificar as relações trabalhistas eram muito ultrapassados e não se encaixam bem na economia compartilhada, uma vez que é necessário se redefinir os critérios que serão utilizados para se classificar a mão de obra no capitalismo de multidão.

Este conceito em muito se assemelha com o que é defendido por Delgado (2017) chamado de subordinação estrutural, no qual é visto a situação fática real do trabalhador e se a sua função faz parte das atividades cotidianas da empresa, mesmo que não seja configurado como um empregado. Não interessa aqui se este trabalhador atua dentro do espaço físico da empresa, recebendo ordens diretas, mas sim se há o exercício de uma função indispensável para o funcionamento dela.

Neste sentido, Scheiber (2018) demonstra que será difícil empresas como a Uber afirmarem que seus “colaboradores” não são empregados, sob o argumento de que não há um controle sobre as suas atividades, uma vez que os motoristas destas empresas representam claramente a função padrão deste negócio.

Com relação à jurisprudência brasileira, Pires (2019) destacou, em sua pesquisa de mais de 60 decisões judiciais, que a inexistência do elemento fático-jurídico da relação de emprego era o argumento levantado em todas elas, para que não se reconhecesse o vínculo empregatício dos prestadores de serviços para plataformas digitais.

Para estes Tribunais, o entendimento é de que não há vínculo, por não receberem os trabalhadores ordens destas plataformas, que não dispõem sobre a jornada de trabalho mínima, nem obrigam o trabalhador a cumprir atividades de forma continuada para o aplicativo, devendo ser classificados como trabalhadores autônomos.

O elemento diferenciador do modelo de negócio adotado pelas plataformas digitais refere-se à atípica autonomia conferida aos motoristas na definição do tempo dedicado ao trabalho. Não há imposição de horário, jornada mínima ou frequência, tampouco há a fixação de metas de produtividade a serem alcançadas como meio de controle indireto do tempo de trabalho (PIRES, 2019, p.129).

Como pode ser facilmente compreendido pela visão jurisprudencial trabalhista majoritária brasileira, ainda está-se adotando a concepção clássica de subordinação, que em nada está contribuindo para estes trabalhadores, que claramente também não são autônomos, dentro de uma visão clássica. Isto se reforça pelo fato de que este fenômeno está sendo visto como uma nova figura atípica de contrato de trabalho, pela autora e por tantos outros.

Se a definição de trabalho autônomo é constantemente atualizada, por que também não se atualizar o entendimento de subordinação jurídica, para que esta possa englobar mais e mais trabalhadores?

Diante de tudo o que foi exposto neste trabalho, considero este um questionamento pertinente e um argumento válido, dentro de um cenário de grandes mudanças na organização estrutural das empresas, que estão tendendo a seguir um modelo de flexibilização das leis trabalhistas a qualquer custo, como já foi abordado em momento anterior.

Mas não é o que entendeu a Segunda Seção do Superior Tribunal de Justiça, por exemplo, ao julgar o conflito de competência nº 164.544 – MG (2019/0079952-0)

que determinou caber ao Juizado Especial Cível de Poços de Caldas (MG) julgar o processo de um motorista de aplicativo que teve sua conta suspensa pela empresa, por irregularidades, entendendo o colegiado que não há relação de emprego no caso (STJ, 2019).

A problemática debatida no caso em questão envolveu o fato de o motorista ter sido suspenso do aplicativo e ter proposto ação, perante o juízo estadual, com o intuito de reativar a sua conta e o pagamento de danos materiais e morais, em virtude dos prejuízos causados por não poder trabalhar, já que a Uber entendeu que a sua conta estava irregular. No entanto, os autos foram remetidos para a Justiça do Trabalho, por ter entendido o juízo estadual ser incompetente para julgar causa trabalhista. A Justiça do trabalho, por sua vez, também declarou estar impedida, por não haver na causa em questão vínculo empregatício (STJ, 2019).

O que foi entendido, ao final, pelo relator Moura Ribeiro, é que não havia relação de emprego, pelos elementos de fato e de direito debatidos e sim uma relação contratual entre o trabalhador e uma empresa de aplicativos, devendo ser a ação de competência da Justiça comum. Ele ainda ressaltou que, em não havendo um dos pressupostos da relação de emprego, quais sejam, onerosidade, pessoalidade, subordinação e não eventualidade, trata-se de uma relação de trabalho autônomo ou trabalho eventual (STJ, 2019).

Foi acrescentado ainda que não está presente a hierarquia nesta relação, vez que a plataforma digital atua apenas como uma intermediária entre os motoristas parceiros e os seus clientes e que ela não os obriga a realizar o trabalho de forma continuada, nem estabelece horários pré-fixados, além de não pagar um salário fixo (STJ, 2019).

Com isso, o que foi entendido por esta decisão é que a jurisprudência brasileira quer tratar estes trabalhadores ou como trabalhadores autônomos ou como uma relação de trabalho eventual, indo na contramão de tudo o que foi defendido por este trabalho, no sentido da necessidade de se analisar a dependência econômica ou a subordinação estrutural, como um dos prismas da subordinação, o que irá dificultar a implementação de medidas mais protetivas, mas que não pode ser visto com

desânimo, pois muitos estão nesta luta, para reverter o quadro destes trabalhadores que prestam serviços para plataformas digitais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento do presente estudo possibilitou uma análise de como as novas formas de trabalho, surgidas no contexto da economia de compartilhamento e ofertadas pelas plataformas digitais, não estão sendo devidamente amparadas pelo ordenamento jurídico brasileiro. Em virtude de estes prestadores de serviços não serem considerados como empregados subordinados a essas empresas, notou-se que havia a necessidade de se redefinir o conceito tradicional de subordinação, ampliando-se a sua aplicação.

Para se chegar ao modelo de economia de compartilhamento, da forma como se encontra atualmente, foi inicialmente visto o contexto histórico da reestruturação produtiva do século XX. O *fordismo* foi, sem dúvida, o modelo de produção mais importante do século passado, ao adotar um sistema de trabalho extremamente parcializado e submetendo o trabalhador a uma linha de produção em esteira, no qual era o subproduto que passava por ele, para evitar assim o desperdício de produtividade na fábrica. Aqui foram adotadas as 8 horas de trabalho diárias, remuneradas por 5 dólares, o que foi um grande benefício para os trabalhadores, apesar da conjuntura do trabalho ser questionável.

A seguir, com a crise financeira da década de 70 e com o surgimento de novas tecnologias, um novo modelo ganhou proeminência: o *toyotismo*, que possibilitou a flexibilização do trabalho, muito rígido com o modelo anterior. Foi a partir da adoção deste modelo que passaram a se reduzir os postos de trabalho, adotando-se a figura do trabalhador multitarefas, que exerceria diversas funções, tendo que trabalhar muito mais. Não é difícil notar, neste sentido, o porquê de este modelo ter se tornado tão popular e ser o mais utilizado nos dias de hoje, uma vez que ele reduzia os custos das empresas.

Foi neste ambiente que cresceu a precarização do trabalho, que recebeu uma roupagem bonita com a economia compartilhada, no século XXI, apesar de o conteúdo permanecer o mesmo: trabalhadores perdendo os seus direitos e tendo que trabalhar o dobro para sobreviverem.

O que era para ser um modelo pautado na sustentabilidade, trocas, escambo e valores sociais como um todo, acabou sendo cooptado pelas grandes empresas, como uma forma de se obter lucros extravagantes e com um custo mínimo com mão-de-obra, uma vez que esta é chamada agora de "colaboradores" ou "parceiros", apesar de ter todas as características de um empregado subordinado e dependente economicamente do seu tomador de serviço, mesmo que este ainda não seja considerado como tal.

De um modo geral, ficou claro que o conceito de economia de compartilhamento foi deturpado pelo capital financeiro e é este novo conceito que prevalece nas práticas do mundo corporativo. E, por mais que tenha sido uma contraproposta inovadora ao capitalismo, inicialmente, as antigas práticas de negócios prevaleceram, fazendo com que a economia compartilhada contribuísse para o aumento considerável da precarização do trabalho, criando-se, inclusive, um novo termo para este fenômeno, intitulado de *uberização*.

Dentro deste discurso romântico de colaboração, o que vemos é uma verdadeira exploração do trabalhador, que é considerado autônomo, mas que, muitas vezes, trabalha para apenas uma única empresa, com uma carga horária exaustiva e não possuindo nenhuma proteção legal. A defesa trazida pelas empresas, porém, é a de que eles não controlam os trabalhadores, possuindo estes grande flexibilidade para montar o seu horário e ser o seu próprio chefe.

Por mais que se entenda que ninguém os obriga a trabalhar para as plataformas digitais, dados coletados pela pesquisa de Pires (2019), mostraram que estes trabalhadores não têm muitas opções, em virtude do crescente desemprego que assola o país e faz com que estas plataformas sejam a principal fonte de renda de muitas famílias brasileiras.

Diante dos fatos narrados, acredito na possibilidade de se ampliar os direitos dos trabalhadores que prestam serviços para plataformas digitais, por meio da adoção da subordinação estrutural, que leva em consideração se o trabalhador está inserido na dinâmica empresarial cotidiana, mesmo que não pertença ao quadro de empregados da empresa. Isto significa dizer que os trabalhadores que são um recurso

padrão vital para que o empreendimento funcione, devem ser considerados empregados, mesmo que sejam classificados de outra forma. Não há, sequer a necessidade de que estes trabalhadores recebam ordens diretas da chefia, basta que se aplique o princípio da primazia da realidade e se note se aquele trabalhador faz parte do âmbito cultural e cotidiano da empresa.

Algumas decisões em Cortes americanas já se mostram favoráveis a esse critério, mesmo que não seja utilizada expressão “subordinação estrutural”, aplicando, inclusive, testes para distinguiem quais são os trabalhadores realmente autônomos e quais são aqueles que têm um grau acentuado de controle sobre si, como foi mostrado no item 4.2.2 do trabalho.

A justificativa aqui é muito similar à da subordinação estrutural, por isso entendo a viabilidade de se implementá-la, seja por meio de uma reforma no ordenamento jurídico brasileiro, seja adotando-se critérios objetivos, como em alguns Estados dos EUA, para se analisar se há a subordinação, ao menos, caso a caso, uma vez que se entenda não ser possível a aplicação generalizada do conceito de subordinação estrutural.

Outras medidas também estão sendo adotadas, não diretamente aos trabalhadores que prestam serviços para as plataformas digitais, mas para os trabalhadores autônomos, no geral, ao se reconhecer a dependência econômica destes. Na Espanha, por exemplo, criou-se a figura jurídica chamada de TRADE, que são considerados trabalhadores autônomos economicamente dependentes e são protegidos pelo instituto da parassubordinação.

Apesar de entender se tratar de um instituto discriminatório com tais trabalhadores, que deveriam ser considerados subordinados, ao invés de receberem um tratamento diferenciado, que dá a eles menos direitos que aos empregados, este instituto, ao menos, visa a dar alguma proteção, algo que ainda não está ocorrendo no Brasil, principalmente com os prestadores de serviços para plataformas digitais, como demonstrado na análise jurisprudencial do item 4.3, deste trabalho.

Algo que ficou evidente com a pesquisa foi o fato de que a dificuldade em se impor medidas protetivas a estes trabalhadores recai sobre a defesa da ideologia

neoliberal de que a flexibilização do trabalho é um mal necessário e desejado, sendo estas novas formas de trabalho, inseridas pela economia de compartilhamento, aplaudidas pela maioria dos executivos, uma vez que a lógica é a do lucro crescente, com o mínimo de despesas. Mas o ser humano não deveria ser visto como uma despesa, uma vez que é ele mesmo o consumidor destes bens e serviços, ao se incorrer na própria lógica do capital.

É certo que dados indicados nesta pesquisa apontaram para um aumento de 20 a 30% dos custos das plataformas digitais, se os seus “colaboradores” passarem a ser classificados como empregados, mas o custo social pode ser ainda maior (SCHEIBER, 2018).

Na medida em que empregados de uma empresa recebem seguro desemprego, FGTS, auxílio-doença, férias remuneradas, entre outros benefícios garantidos em lei, o que ocorrerá com estes trabalhadores, considerados erroneamente como autônomos ou trabalhadores eventuais, quando ficarem doentes e não puderem mais trabalhar, por exemplo? Será que as longas horas de dedicação a uma única empresa jamais serão retribuídas, ficando-os completamente desamparados?

Por esta razão é que se torna necessário pensar a longo prazo, pois a precarização do trabalho afeta muitas searas que não só a trabalhista e, com a popularização deste modelo de contratação, talvez ele passe a ser a regra e não a exceção, logo o ordenamento jurídico brasileiro precisa se apressar em encontrar soluções para este estorvo.

Alguns autores já mencionam um possível fim do emprego, mas a verdade é que o futuro, apesar de incerto, ainda pode ser modificado e a luta pelos direitos destes trabalhadores é de suma importância, para que não se perpetuem abusos.

Além disso, é preciso se diferenciar quais plataformas digitais realmente garantem a autonomia do trabalhador, proporcionando meios para que ele empreenda e quais plataformas possuem um rígido sistema de hierarquia, mesmo que disfarçado, e funcionam como tomadoras de serviços. Por mais que uma reforma no Direito do

Trabalho não seja possível, algumas mudanças propostas por este trabalho de conclusão de curso já podem indicar um norte para possíveis transformações

O discurso da flexibilização de leis trabalhistas sempre existiu e sempre existirá, com novas figuras atípicas de trabalhador surgindo a cada tecnologia inventada, porém, é relevante lembrar quem realmente deve ser protegido nesta equação, pois o discurso do capital financeiro é muito forte e vem sempre muito bem maquiado com ideais falsamente humanitários, criados por uma elaborada estratégia de *marketing*.

REFERÊNCIAS

ALCOFORADO, F. **Globalização e desenvolvimento**. 1ª. ed. São Paulo: Nobel, 2006.

ALVES, G. **Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório**. 1ª. ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2011.

ANDRÉ, R. G.; SILVA, R. O. D.; NASCIMENTO, R. P. "Precário não é, mas eu acho que é escravo": análise do trabalho dos motoristas da Uber sob o enfoque da precarização. **Revista eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 18, jan. 2019. p. 7-34. Disponível em: <<http://www.periodicosibepes.org.br/index.php/recadm/article/view/2544>>. Acesso em: 18 ago. 2019.

AZEVEDO, F. A. L. D.; SILVA, L. A. M. G. D. Subordinação e parassubordinação nas relações de trabalho contemporâneas: a configuração da relação de emprego e a garantia da universalidade dos direitos humanos. **Revista eletrônica Cadernos de Direito Actual**, n. 3, 2015. pp. 385-410. Disponível em: <<http://www.cadernosdedereitoactual.es/ojs/index.php/cadernos/article/view/58>>. Acesso em: 16 de ago de 2019.

BENKLER, Y. Sharing nicely: on shareable goods and the emergence of sharing as a modality of economic production. **The Yale Law Journal**, 114, 22 out. 2004. pp. 274-358. Disponível em: <<http://www.benkler.org/SharingNicely.html>>. Acesso em: 8 nov 2019.

BOTELHO, A. **Do fordismo à produção flexível: o espaço da indústria num contexto de mudanças das estratégias de acumulação do capital**. 1ª. ed. São Paulo: Annablume, 2008.

BOTSMAN, R.; ROGERS, R. **O que é meu é cada vez mais seu: a ascensão da economia colaborativa**. Tradução de Rodrigo Sardenberg. 1ª. ed. Porto Alegre: Bookman, 2011.

BRASIL. LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**, Brasília, DF, jul 2017.

CARNELUTTI, F. **Teoria geral do direito**. Tradução de A. Rodrigues Queirós e Artur Anselmo de Castro. Rio de Janeiro: Âmbito Cultural, 2006.

CASTELLS, M. **Outra economia é possível: cultura e economia em tempos de crise**. Tradução de Renato Aguiar. 1ª. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2019.

CROUCH, C. **Will the gig economy prevail?** 1ª. ed. Medford: Polity Press, 2019. Paginação irregular.

DELGADO, M. G. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução**. 1ª. ed. São Paulo: LTr, 2008.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 16ª. ed. São Paulo: LTr, 2017.

ESPANHA. Ley 20/2007, de 11 de julio, del estatuto del trabajo autónomo. **Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo**, Madrid, ES, jul 2007.

FERRER, W. M. H.; OLIVEIRA, L. J. D. Uberização do trabalho sob a ótica do conceito de subordinação estrutural. **Revista Direito UFMS**, Campo Grande, MS, 27 jun 2018. 177-194. Disponível em: <<https://doi.org/10.21671/rdufms.v4i1.5574>>. Acesso em: 25 nov 2019.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. Tradução de Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. 16ª. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2007.

HARVEY, D. **O enigma do capital: e as crises do capitalismo**. Tradução de João Alexandre Peschanski. 1ª. ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2011.

JORGE NETO, F. F.; CAVALCANTE, J. D. Q. P. **Direito do trabalho**. 9ª. ed. São Paulo: Atlas, 2019. Paginação irregular.

LEITE, C. H. B. **Curso de direito do trabalho**. 11ª. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. Paginação irregular.

MARTINEZ, L. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10ª. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. Paginação irregular.

NASCIMENTO, A. M.; NASCIMENTO, S. M. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho**. 29ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

OLIVEIRA, M. C. S. **Relação de emprego, dependência econômica & subordinação jurídica: revisitando os conceitos**. 2ª. ed. Curitiba: Juruá, 2019.

PESSOA, F. M. G. **Efetividade dos direitos fundamentais e o trabalhador autônomo economicamente dependente: uma proposta de tratamento jurídico**. Tese (Tese em Direito) - UFBA. Salvador, p. 293. 2008.

PIRES, E. G. B. **Aplicativos de transporte e o controle por algoritmos: repensando o pressuposto da subordinação jurídica**. Dissertação (Dissertação em Direito) - UFMG. Belo Horizonte, p. 216. 2019.

PORTO, L. V. **A subordinação no contrato de emprego: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico**. Dissertação (Dissertação em direito) - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Belo Horizonte, p. 353. 2008.

SCHEIBER, N. Gig Economy Business Model Dealt a Blow in California Ruling. **Uber Law Suit**, 2018. Disponível em:

<<https://www.uberlawsuit.com/Gig%20Economy%20Business%20Model%20Dealt%20a%20Blow%20in%20California%20Ruling.pdf>>. Acesso em: 15 nov 2019.

STJ. Motorista de aplicativo é trabalhador autônomo, e ação contra empresa compete à Justiça comum. **STJ - Superior Tribunal de Justiça**, 2019. Disponível em: <<http://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias/Motorista-de-aplicativo-e-trabalhador-autonomo--e-acao-contra-empresa-competee-a-Justica-comum.aspx>>. Acesso em: 20 Nov 2019.

SUNDARARAJAN, A. **Economia compartilhada**: o fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão. Tradução de André Botelho. 1ª. ed. São Paulo: Senac São Paulo, 2019. Paginação irregular.

APÊNDICE A – AUTORIZAÇÃO DE USO DE NOME

Eu, JÚLIO ROCHA, Diretor Geral, **autorizo o uso do NOME DA FACULDADE DE DIREITO DA UFBA, por prazo indeterminado**, no trabalho acadêmico impresso de conclusão de Curso de Ximena Taurino Pinheiro de Araújo da Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia, situada à Rua da Paz, S/N, Graça, Salvador BA, **sem para isto receber qualquer contrapartida financeira dos autores do referido trabalho.**

Salvador BA – 06 de dezembro de 2019

Júlio Rocha

Diretor Geral

Faculdade de Direito da UFBA