IV CONGRESSO DE ESTUDOS JURÍDICOS INTERNACIONAIS E I SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE PESQUISA TRABALHO, TECNOLOGIAS, MULTINACIONAIS E MIGRAÇÕES -TTMMS

TECNOLOGIAS, DIREITO DO TRABALHO INDIVIDUAL E COLETIVO E DIREITO DA INTERNET: GIG ECONOMY, INDUSTRIA 4.0 E FUNÇÕES REGULATÓRIAS DO DIREITO

T758
Trabalho, tecnologias, multinacionais e migrações: desafios contemporâneos dos direitos humanos na ordem democrática global [Recurso eletrônico on-line] organização IV Congresso De Estudos Jurídicos Internacionais e I Seminário Internacional De Pesquisa Trabalho, Tecnologias, Multinacionais E Migrações -TTMMs – Belo Horizonte;

Organizadores: Fabrício Bertini Pasquot Polido, Maria Rosaria Barbato e Natália das Chagas Moura – Belo Horizonte, 2018.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-671-0
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Desafios contemporâneos e expansão dos direitos humanos na ordem democrática global

1. Trabalho. 2. Tecnologias. 3. Multinacionais. 4. Migrações. I. I Congresso de Tecnologias Aplicadas ao Direito (1:2018 : Belo Horizonte, BH).

CDU: 34

IV CONGRESSO DE ESTUDOS JURÍDICOS INTERNACIONAIS E I SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE PESQUISA TRABALHO, TECNOLOGIAS, MULTINACIONAIS E MIGRAÇÕES -TTMMS

TECNOLOGIAS, DIREITO DO TRABALHO INDIVIDUAL E COLETIVO E DIREITO DA INTERNET: GIG ECONOMY, INDUSTRIA 4.0 E FUNÇÕES REGULATÓRIAS DO DIREITO

Apresentação

Trabalho, Tecnologias, Multinacionais e Migrações:

por que discutir os constantes desafios dos direitos humanos na ordem democrática global?

Fabrício B.Pasquot Polido

Maria Rosaria Barbato

Natália Das Chagas Moura

Debates contemporâneos sobre os desafios dos direitos humanos, suas teorias e agendas de resistência e transformação não poderiam ficar alijados da compreensão analítica em torno da relevância ou pertinência de temas transversais da globalidade e que hoje merecem atenção pela academia brasileira. Os múltiplos movimentos envolvendo pessoas, as forças laborais, o capital, e os produtos do intelecto, em escala global, não apenas ignoram fronteiras, padrões culturais ou referenciais morais e éticos, como sistematicamente a realidade prática e pragmática tem demonstrado. Eles igualmente escancaram o esgotamento das formas e procedimentos ditados pelo direito, suas instituições e narrativas.

Nas entrelinhas e encruzilhadas do repertório de atores, contextos e papéis reduzidos ao imaginário das crises cíclicas, da sucessão das fases do capitalismo (industrial, financeiro, tecnológico e informacional) ao longo dos séculos ou da banal “pós-modernidade”, florescem espaços e pontes de transição, sobretudo construídos a partir do trabalho crítico na academia e projetado para governos, legisladores, tribunais, e para a sociedade como um todo. Essa seria a proposta de repensar a permanência e a estabilidade dos direitos humanos como instrumentos transformadores e de irreversível apelo de tolerância. Entre seus desafios contemporâneos, dentro da própria reconceptualização e afirmação do Estado Democrático

de Direito, certamente encontram-se a necessária integração entre o exercício de prerrogativas da cidadania e o resgate da humanidade que deve subsistir em todas as partes do globo, regiões ou localidades.

Com essa nota introdutória, a presente obra vem coligir os estudos coletivos elaborados para a o IV CONGRESSO INTERNACIONAL DE ESTUDOS JURÍDICOS e o I SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE PESQUISA EM DIREITO "Trabalho, Tecnologias, Multinacionais e Migrações –"TTMMs": Desafios contemporâneos dos direitos humanos na ordem democrática global", eventos científicos realizados nos dias 18, 19 e 20 de abril de 2018, na cidade de Belo Horizonte, sob os auspícios do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. Os agradáveis encontros de abril congregaram parceiros acadêmicos nacionais e internacionais que se engajaram em iniciativa inovadora e inclusiva de reflexão crítica no Direito e suas interfaces transdisciplinares.

As iniciativas aqui relatadas envolveram ações especialmente voltadas para disseminar a produção na área do Direito, evitando-se incorrer em quaisquer arbitrariedades formalistas que poderiam minar a relevância da dogmática como objeto de estudos no Direito ou vulgarizar o caráter laborativo que deve nortear a academia e as universidades brasileiras. Nesse sentido, em linha com os formatos de plenárias e sessões de discussão de trabalhos, os eventos destacaram a proposta de articular as dimensões políticas, regulatórias, sociais e normativas em torno dos movimentos gerados pelo eixo analítico "Trabalho, Tecnologias, Multinacionais e Migrações – TTMMs", absolutamente inédito na América Latina.

A tarefa de coordenação acadêmica, tendo como plataforma inicial o tradicional e prestigiado Programa de Pós-Graduação em Direito da UFMG, com doutorado mais antigo em funcionamento no Brasil (desde 1932), seria a de proporcionar esse espaço de reflexão, agora registrado em obra publicada pelo Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI). Da mesma forma, a oportunidade criada pelos idealizadores veio a sediar a quarta edição do Congresso Internacional de Estudos Jurídicos, projeto acadêmico de iniciativa dos estimados colegas e professores Luciana Aboim e Lucas Gonçalves, da Universidade Federal do Sergipe - UFS, em continuidade à terceira edição do evento realizada em setembro de 2017, na cidade de Aracajú, Sergipe.

A centralidade do trabalho torna-se cada vez mais evidente nas sociedades de capitalismo central e periférico, haja vista os novos arquétipos que veem surgindo a partir da divisão internacional do trabalho, propiciado tanto pela intensa utilização das tecnologias digitais, bem como pelas migrações, muitas vezes provocadas pela nefasta prática do dumping social e ambiental.

Com o objetivo de proporcionar às leitoras e leitores o aprofundamento de temas contemporâneos no eixo investigativo “Trabalho, Tecnologias, Multinacionais e Migrações – “TTMMs”, o livro permitirá apresentar os desafios a serem enfrentados na interface com os direitos humanos. Esperamos que os trabalhos aqui selecionados e sistematicamente organizados possam capitanear novas pesquisas temáticas e que respondam a demandas de investigação na academia, dentro da compreensão de dinâmicas e condicionantes que afetam e transformam a sociedade global no século XXI.

Belo Horizonte, outubro de 2018.

TECNOLOGIA E AS MUDANÇAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: AS NOVAS FORMAS DE ACESSO A BENS, SERVIÇOS, INFORMAÇÕES E DISPONIBILIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA

TECHNOLOGY AND CHANGES IN WORK RELATIONSHIPS: AS NEW WAYS OF ACCESS TO GOODS, SERVICES, INFORMATION AND AVAILABILITY OF MANPOWER

Melissa de Albuquerque [1]
Alberto Emiliano De Oliveira Neto [2]

Resumo

O presente artigo, inicialmente, irá tratar das novas tecnologias e das previsões e seus respectivos impactos no futuro, com ênfase nas alterações no mercado e na vida dos trabalhadores. Na sequência, serão apresentadas as características do teletrabalho, do aplicativo Uber, o conceito de subordinação estrutural e de parassubordinação.

Palavras-chave: Direito, Tecnologia, Uber, Teletrabalho, Parassubordinação

Abstract/Resumen/Résumé

The present article, the initialism, the treatment with the new technologies and the predictions and its successes, without future, with emphasis in the market and the life of the workers. Subsequently, be presented as characteristics of telework, make the Uber application, the concept of structural subordination and paraseubordination.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Law, Technology, Uber, Telecommuting, Parasuebordination concept

[1] Estudante do Quinto ano do Curso de Direito da Universidade Federal do Paraná.

[2] Dentre outros títulos, é doutorando em Direito do Trabalho pela Universidade Federal do Paraná.

1. INTRODUÇÃO

O tema do artigo terá como foco o acelerado avanço tecnológico e seu impacto na vida dos trabalhadores devido às alterações de mercado e do processo produtivo e, consequentemente, na forma como se travam as relações empregatícias. Haverá um aprofundamento sobre uma nova modalidade de subordinação: a "telesubordinação", disciplinada no artigo 75 da CLT. Ainda, pretende-se, também, discutir as características do Uber e de sua utilização, porque há intensa divergência em relação à classificação dos motoristas como profissionais autônomos. Por fim, pretende-se trazer a tona a parassubordinação, um tipo de subordinação que nasceu na doutrina italiana que regula relações nas quais não há propriamente configuração de emprego, tampouco de atividade autônoma.

1.1 Objetivos

Um dos objetivos do artigo é a análise das mudanças trazidas pela tecnologia nas relações de emprego e, assim, no Direito do Trabalho, realizando uma análise crítica sobre os avanços que poderiam ter ocorrido. Ainda, estimular as reflexões sobre a idéia de flexibilização dos direitos sociais e sobre o conceito de precarização do emprego, além da avaliação das características do teletrabalho, uso de aplicativos para a divulgação de prestações de serviço, além de conceitos de parassubordinação e subordinação estrutural.

1.2 Metodologia

Para a formulação deste artigo, foi realizado um estudo e pesquisa de textos e livros sobre Direito do Trabalho e questões dogmáticas, além da leitura de revistas físicas e eletrônicas sobre o tema de tecnologia e avanços nos instrumentos de comunicação e informação.

1.3 Desenvolvimento da pesquisa

Após as leituras, foram realizadas anotações sobre o conteúdo. Posteriormente, o artigo foi montado priorizando a apresentação de exemplos de avanços na área de tecnologia, além de previsões para os próximos anos. Após, o foco foi a apresentação de conceitos típicos do Direito do Trabalho, como a noção de empregado e trabalhador e subordinação. Depois, o tema se concentrou nos exemplos de prestação de serviço com características peculiares em sua forma, como o teletrabalho.

2. A TECNOLOGIA E O IMPACTO NO SER HUMANO

A dinâmica de produção e a forma como o mercado rege o intercâmbio de bens e serviços têm, inegavelmente, sofrido alterações significativas, o que não é novidade para a civilização: desde os primórdios da humanidade, os indivíduos almejam por formas que viabilizem a busca por seus objetivos. Entretanto, o que merece destaque é o fato de as novas tecnologias oferecerem uma infinidade de ferramentas e instrumentos, além de múltiplas formas de acesso à informação, o que impacta nas relações de trabalho e, consequentemente, traz o questionamento sobre o papel do Direito do Trabalho. Convém ressaltar que, neste contexto de reflexão, os princípios de proteção e atenuação das desigualdades entre empregador e empregado, notadamente, devem ser considerados. A própria Constituição de 1988 assegura, no artigo 3º, inciso III, que um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil é a redução das desigualdades sociais do país, ou seja, o viés protetivo do Direito do Trabalho não pode ficar em segundo plano.

Sem dúvida, o ideal seria que a inserção de novas tecnologias melhorasse consideravelmente a qualidade de vida da mão de obra humana. A redução da jornada de trabalho, por exemplo, como ocorre em alguns países europeus, notadamente na França, seria uma consequência favorável neste cenário de constante transformação. Em janeiro de 2018, o número de horas trabalhadas na semana em tal país é de 35 horas, conforme dados da reportagem da Revista Super Interessante. Houve a cogitação de redução da jornada diária para 6 horas na Suécia, como mostra informações do Jornal da BBC, e é fato que na Alemanha, o sindicato que representa trabalhadores de metalurgia e engenharia, de indústrias como Daimler, Bosch, Porsche, Audi e BMW, luta por uma redução na jornada para 28 horas semanais, segundo informações apresentadas pelo Jornal Folha de São Paulo, online, de janeiro de 2018.

Mas, inúmeras vezes, a mentalidade da busca do lucro, unicamente financeiro, parece ainda estar enraizada na sociedade. Principalmente em países em desenvolvimento, observa-se um capitalismo com ideias que já deveriam ter sido superadas, as quais se assentam na dualidade: processos mais acelerados, maior produção. A questão da qualidade de vida dos trabalhadores deveria ser pauta até mesmo sobre o viés econômico do país: quão expressivo é o número de pessoas que estão afastadas de seus empregos, recebendo benefícios concedidos pela Autarquia INSS, como auxílios-doença e aposentadorias por invalidez. Doenças de ordem psicológica, possivelmente resultantes de jornada de trabalho extensiva, e problemas ortopédicos, agravados pela realização de trabalhos repetitivos por longos períodos, tornam-se comuns. Conforme dados da Justiça Federal da 4ª Região, em 2014, a maioria dos processos era de auxílio-doença: de um total de quase um milhão de processos recebidos, 233.686 forma referentes à concessão de tal benefício previdenciário.

O grande investimento de capital estatal para a concessão desses benefícios previdenciários associado ao objetivo de busca da dignidade da pessoa humana deveria impulsionar reflexões mais frequentes porque, embora não haja conceito definido e imutável para bem-estar do ser humano, inegavelmente a saúde integra o mínimo para a sobrevivência.

A tese de dissertação de Gabriela Caramuru Teles, intitulada "Trabalho e Tecnologia: uma crítica ao determinismo tecnológico e à neutralidade" reforça o fato de que a tecnologia pode ser usada como instrumento de qualidade para o trabalhador, fato que justifica a necessidade de debates sobre o assunto, não somente discussões sobre o aspecto de lucratividade dos empregadores (TELES, 2017).

3. AS INOVAÇÕES E O IMPACTO NO COTIDIANO

Dentre os pontos positivos da tecnologia e seus avanços, cabe salientar a geração de novas oportunidades de acesso à informação e consequente possibilidade de qualificação e aperfeiçoamento das tarefas realizadas pelo ser humano. Na atualidade, inúmeros blogueiros e youtubers postam materiais de conteúdos diversos, inclusive de ordem acadêmica, de fácil acesso em dispositivos móveis: a circulação de informação à distância está longe de ser uma barreira.

Embora as universidades, por exemplo, tenham investido em programas de bolsas financeiras, intercâmbios nacionais e internacionais geram custos consideráveis. Neste contexto, cabe lembrar o quanto a informação em materiais acadêmicos tem sido

compartilhada de forma satisfatória. Essa troca de materiais possibilita que empresas, como multinacionais, disponibilizem materiais para a formação de seus funcionários.

O acesso fácil e rápido ao meio eletrônico invadiu a esfera judiciária. Os processos, antes físicos, estão, cada vez mais, no meio eletrônico, o que facilita a relação entre as partes e o juiz, além de gerar economia de material que era usado para a impressão.

Esse universo de possibilidades atingiu e atinge constantemente o mercado, as relações de emprego e de dependência. Sites de anúncio de vendas de veículos, de vagas em hotéis e pousadas, dentre outros, inicialmente eram uma plataforma acessória de divulgação, um diferencial para a empresa. Entretanto, nos dias atuais, não constar entre as opções de venda ou demais oportunidades nessas páginas significa um retrocesso para o pequeno e médio empresário. A complexidade da relação gera uma espécie de dependência entre a atividade realizada pelo administrador da empresa e o gestor do site de divulgação.

Outro impacto sobre a relação de trabalho é na forma de sua realização e de seu controle. O teletrabalho, atividade realizada à distância, tem ocupado cada vez mais espaço. O trabalhador geralmente tem metas maiores que os demais funcionários e o período de trabalho flexível.

As reuniões entre funcionários de empresas fisicamente distantes podem ocorrer, em tempo real, por meio dos novos aplicativos de comunicação, por exemplo.

A Revista Exame trouxe uma série de reportagens a respeito da chamada “Inovação Radical”, também intitulada de Quarta Revolução Industrial: a Revolução Digital. As descobertas tecnológicas afetam e afetaram diretamente a vida das pessoas e o rumo do mercado. Os exemplos são inúmeros: há alguns anos, para ter acesso a conteúdos como filmes e seriados, o indivíduo precisava se deslocar até uma locadora de vídeos. Agora, a praticidade oferecida por empresas de streaming de vídeos como a Netflix atrai os consumidores. As vagas para trabalhar em locadoras, lojas físicas, consequentemente tendem a sofrer sensível redução. Em contra partida, neste caso, novos postos de trabalho surgem para os sujeitos que dominem o conhecimento da área informatizada.

A empresa Amazon, por exemplo, já testou a entrega de produtos com o uso de drones autônomos. A capacidade desse novo tipo de entrega de mercadoria é de cerca de 2 quilos em um período de meia hora. Outro ponto curioso é que existe um Fórum de Economia Mundial que ocorre todos os anos na Suíça, oportunidade em que são feitas previsões sobre o mercado e sobre os projetos tecnológicos. Estima-se que, até 2025, pelo menos 10% da frota de automóveis dos EUA não dependa de motoristas para circular.

Ainda, outra previsão é que cerca de 30% do trabalho de auditoria em todo o mundo, até 2025, não utilize seres humanos diretamente, mas sim inteligência artificial. Até 2025, espera-se que aproximadamente 5% dos produtos de consumo sejam impressos, evitando que o consumidor se dirija até uma loja física para adquiri-los.

As previsões são inúmeras e, sem dúvida, se elas se concretizarem, alguns postos de trabalho serão suprimidos. Novas oportunidades aparecem, mas o questionamento repousa sobre o fato de que se serão ou não suficientes para compensar as funções extintas.

4. AS CARACTERÍSTICAS DO TELETRABALHO

Dentro da classificação de empregador, há diversas modalidades, como o teletrabalhador. A lei 12.551/2011 trouxe alterações no artigo 6º da CLT, adicionando em seu texto a equivalência entre o trabalho realizado a distância e o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e em domicílio (CALVO, 2016).

Anteriormente, o texto de lei equiparava apenas o trabalho realizado no estabelecimento do empregador ao executado em domicílio, notadamente nos casos de evidente relação empregatícia.

Sobre a distinção entre trabalho em domicílio e teletrabalho, pode-se destacar, principalmente, que no segundo o computador é utilizado por profissionais como instrumento fundamental: não se poderia realizar as atividades em domicílio na ausência de tal instrumento (CALVO, 2016).

Essas atividades realizadas a distância com a utilização de recursos tecnológicos de comunicação podem ser configuradas como atividades autônomas ou de indivíduos empregados. O fator determinante para classificá-lo é classificar, notadamente, o que traz o texto de lei no artigo 3º e 6º da CLT:

> **Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.**
>
> **Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.**
>
> **Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância,**

> **desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.**
>
> **Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.**

Assim, a existência ou não de subordinação sibernética é fator fundamental no momento de se determinar o papel e o tipo de incidência que cabe ao Direito do Trabalho sobre o caso. Por meio da utilização de tecnologias sofisticadas, pode haver o controle da produção, o que configura a "telessubordinação", desconstruindo um conceito de supervisão apenas na fábrica, por exemplo, subordinação típica da empresa taylorista (MACHADO, 2009). Salienta-se que a lei 13.467, de 2017, disciplinou o teletrabalho, de forma a trazer disposições no artigo 75 da CLT.

Segundo asseguram tais disposições, o fato de um empregado ter que comparecer às dependências do empregador para o cumprimento de atividades típicas, que não podem ser realizadas a distância, não torna descaracterizado o teletrabalho. Ainda, tanto as atividades que deverão ser realizadas pelo empregado, quanto a modalidade "teletrabalho" devem estar dispostos no contrato de trabalho.

Outro ponto relevante é que a transformação do trabalho presencial em teletrabalho depende do acordo mútuo entre as partes, não podendo consistir em decisão arbitrária do empregador. Segundo a lei, há necessidade de registros em aditivo contratual se o regime de trabalho sofrer tal alteração.

Em relação ao fornecimento de equipamentos tecnológicos, manutenção e reembolso de despesas, a nova disposição aponta que deve ocorrer explicitação em contrato escrito. Ainda, convém ressaltar que o empregado terá a obrigação de instruir os empregados sobre formas de se evitar doenças e acidentes de trabalho, havendo posterior assinatura de termo de responsabilidade do empregado, que se comprometerá a seguir as instruções recebidas.

5. O USO DE APLICATIVOS DE TELEFONIA MÓVEL PARA A EXECUÇÃO DE ATIVIDADES PROFISSIONAIS

A divulgação de serviços é algo determinante para um negócio. Apresentar diferenciais e atrativos é a solução encontrada por empresários para enfrentar a concorrência.

Neste contexto, cabe a discussão sobre aplicativos de celulares para a execução de serviços de transporte, como o Uber. Tal plataforma é utilizada para que o público tenha acesso ao serviço realizado por motoristas, os quais são proprietários dos seus instrumentos de trabalho, como veículo e celular, cumprindo a atividade como autônomos. A questão gera debate sobre a configuração ou não de vínculo empregatício. Há quem considere o aplicativo uma forma de execução de atividade empresarial, em que os funcionários estariam sendo influenciados pela subordinação. Neste caso, o papel do Direito do Trabalho seria diferente: obrigações trabalhistas ficariam sobre responsabilidade dos administradores do aplicativo.

Existe também a vertente que defende uma flexibilização do Direito do Trabalho, no sentido de recepcionar essa atividade como sendo desempenhada por profissional autônomo. Neste caso, o aplicativo seria apenas uma forma de divulgação do serviço prestado.

Houve uma decisão em Belo Horizonte, pela 33ª Vara, que reconheceu a existência de vínculo de emprego e subordinação entre o Uber e o motorista. No caso, segundo a sentença, o motorista tinha sido coagido a trabalhar sob a ameaça de ser excluído do aplicativo, o que iria de encontro à idéia de flexibilidade de horário de trabalho. Outro ponto mencionado foi também que o motorista sujeita o preço e as promoções do valor cobrado pelo serviço de acordo com as orientações dos administradores do Uber. A sentença foi reformada pelo TRT, no sentido de negar tal vínculo de emprego (RODRIGUES, 2017).

A questão é extremamente delicada. Sabe-se que não é incomum que trabalhadores autônomos trabalhem como empregados, sem receber verbas rescisórias, adicionais, dentre outros direitos, inclusive, comumente, sem recolhimentos previdenciários.

O tema de configuração de vínculo de emprego sempre foi foco das discussões trabalhistas. O Ministério Público do Trabalho do Paraná, em 2012, entrou com uma ação civil pública sustentando que inúmeros cabeleireiros de Curitiba, autônomos, estavam trabalhando como empregados. A questão gerou diversas discussões e manifestações populares na época. Cabe ressaltar a existência do princípio da primazia da realidade, o qual garante que a realidade fática será considerada nos casos em que seja divergente do conteúdo contratual (FRAGA, 2012).

Ao se discutir tal ponto, torna-se necessário trazer definições de trabalho, trabalhador empregado e de trabalhador autônomo. Sobre trabalho, pode-se definir como forma de contratação de atividade desempenhada por ser humano. É um conceito genérico que abarca a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso, dentre outras modalidades modernamente admissíveis (DELGADO, 2014).

O autor Carlos Henrique Bezerra Leite define que quando o trabalhador é autônomo pode ocorrer a prestação de atividades profissionais com características de pessoalidade, onerosidade, não eventualidade, mas que, sobre este profissional, não pode incidir a subordinação. Nestes casos, ele não contará com a tutela do Direito do Trabalho (LEITE, 2014). Salienta-se que nos contratos de prestação de serviços de trabalhadores autônomos a regulação e a incidência é do Código Civil, e não da CLT (CALVO, 2016).

Segundo o conteúdo do artigo 3º da CLT: "Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário". O trabalhador empregado seria aquele realiza pessoalmente as atividades profissionais de forma não eventual, recebendo remuneração, sendo subordinado ao empregador, com relação determinada por contrato de trabalho (LEITE, 2014).

A ideia de prestação pessoal de serviços, conforme o pensamento de Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento deve ser retirada do artigo 4º da CLT, no qual consta a definição de empregador (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014).

O empregado nunca poderá ser pessoa jurídica, porque a proteção da lei é destinada ao ser humano e a sua integridade. Sobre a característica de continuidade, os debates são no sentido de definir o que é trabalho eventual e também a forma como a lei trabalhista deve tratar essa modalidade. O salário, basicamente, é a retribuição da força de trabalho, o que faz com que em trabalhos voluntários não haja relação empregatícia. Em relação à pessoalidade, deve-se elencar a intransferibilidade, que significa que os serviços prestados pelo empregado não podem ser transferidos a outrem, por iniciativa própria, e a indissociabilidade entre o empregado e a atividade que realiza, de forma que garantir a proteção ao trabalho interfere na proteção de quem o cumpre (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014). No campo do Direito do Trabalho, a subordinação é no âmbito objetivo, se referindo ao modo como a atividade é prestada, realizada, e não em relação ao trabalhador em si, à subordinação que atua sobre ele. O estado de sujeição, prisma subjetivo da subordinação, não é o ponto considerado sob o aspecto jurídico (DELGADO, 2014). Destaco a seguinte definição, sintética (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014):"Conceituamos subordinação como uma situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia da sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará."

O caput do artigo 3º da CLT utiliza a palavra dependência para se referir à subordinação. O conceito de dependência remete a uma concepção mais subjetiva, por isso a doutrina e a jurisprudência adotam o termo subordinação. Sobre dependência, elenca-se a econômica,

marcada por uma hierarquia entre os funcionários e o empregador. Entretanto, independentemente do grau de assimetria entre esses sujeitos, o poder de direção e o poder empregatício não sofre diferenciação obrigatoriamente. Sobre dependência no aspecto técnico, sabe-se que não ocorre em todos os casos. Inúmeras vezes, o detentor da técnica é o trabalhador empregado (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014).

A doutrina italiana engloba o conceito de trabalho parassubordinado, modalidade que é intermediária do trabalho autônomo e da atividade subordinada (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014).

A relevância de toda essa discussão é o fato de que a alteração na dinâmica de mercado tem sido usada como justificativa para a flexibilização de direitos sociais. Tendo em conta a existência de quadros de desemprego e altos gastos com a produção, alguns autores já vêm, há algum tempo, defendendo tal processo de flexibilização (PASTORE, 1997). Isso requer extrema atenção: os princípios trabalhistas e constitucionais não podem, de modo algum, ocupar posição secundária ou sofrer adaptações artificiais de supressão. O trabalho dito precário, no qual as garantias do assalariado são reduzidas, tem conquistado espaço, principalmente em países da América Latina, África e Ásia (NETO, 2017).

Um fato que merece destaque, inegavelmente, é que o desenvolvimento tecnológico intenso gera a necessidade de que os trabalhadores se adaptem para lidarem com as máquinas e demais tecnologias, como de informação e comunicação. A questão do acesso à educação e instrução ainda é uma dificuldade de países subdesenvolvidos ou em desenvolvimento, causando a exclusão de muitos indivíduos dessa nova dinâmica mercantil.

Já em 1995, o autor Rifkin Jeremy alertava para o medo de muitos trabalhadores de serem substituídos por máquinas nessas alterações da cadeia produtiva. O autor acreditava que as novas oportunidades de emprego que aparecerão serão em menor número, em relação à demanda de mão de obra humana que é suprimida (JEREMY, 1995).

Há autores que estudam profundamente a globalização e apontam a existência de um desemprego estrutural. Defendem, ainda, que grande contingente de trabalhadores perdem seus postos de trabalho, conseguindo retornar às atividades apenas com trabalho temporário, em tempo parcial ou terceirizado. Independentemente de o trabalhador ter ou não qualificação, ele acaba se sujeitando ao trabalho precário, o que afeta inclusive os indivíduos empregados, que, com medo de serem substituídos, passam a encarar o trabalho assalariado como uma condição frágil e incerta (NETO, 2017).

A globalização em si já é fator que requer atenção. Inúmeras transnacionais, com sede em países desenvolvidos, procuram os países periféricos para a reprodução de suas atividades,

gerando oportunidades de trabalho, entretanto, comumente, com contratos precários, caracterizados pelo baixo grau de proteção. Isso, associado às mudanças tecnológicas que surgem, em períodos relativamente curtos, é algo que demanda atenção (NETO, 2017).

São fortes as vertentes que condenam uma postura reformista do Direito do Trabalho que reduza direitos, pois seriam formas de consolidar o trabalho precário sob a justificativa de adaptação à dinâmica globalizada do mercado. Há sim necessidade de alterações no direito trabalhista, mas no sentido de abarcar as novas situações que aparecem no cotidiano, ou seja, uma reforma para preencher lacunas legislativas, e não para minimizar direitos sociais (NETO, 2017).

O trabalho em tempo parcial e o trabalho temporário, por exemplo, fazem com que o trabalhador receba salários inferiores e que, para cumprir com suas necessidades e obrigações, se submeta a ter mais de uma atividade profissional. Assim, ao invés de se instaurar um cenário emancipador, causa-se uma precarização da condição do indivíduo. O assalariado conta com jornada de trabalho, limitada, com mais segurança em relação ao valor de seu salário, com contrato geralmente de prazo indeterminado, dentre outros. Isso incide diretamente na qualidade de vida do trabalhador, que em situação de precarização, tem menos tempo para a destinação à vida social e ao descanso (NETO, 2017).

A chamada "economia Uber", ou uberização, baseada em páginas da internet ou em aplicativos de dispositivos móveis, tem o objetivo evidente de formar contratos diretos entre clientes, os quais têm necessidade dos serviços ofertados, e de prestadores de tais atividades (FABRELLAS; DURAN, 2016).

O que demanda análise é até que ponto se pode considerar o motorista de Uber como autônomo e se isso não consiste em uma precarização de sua atividade e supressão de direitos básicos. Sabe-se que as características de tal atividade, e de outras semelhantes, que seguem esse modelo de economia e organização, não são puramente e tradicionalmente de um trabalhador autônomo. Por isso, pode-se levantar o ponto de que a flexibilização do direito, no caso, está sendo inadequada, e, ao invés de emancipá-lo, está dificultando suas condições mínimas.

Há motoristas vinculados ao aplicativo que realizam a atividade para complementar a renda mensal, de forma esporádica. Mas, há outros que estavam desempregados e que estão se dedicando exclusivamente ao serviço e à plataforma tecnológica utilizada. Os administradores do aplicativo obtêm lucro sem grandes investimentos e isentos de responsabilidade sobre os motoristas. Assim, não há direito à hora extra, auxílio financeiro ou reembolso para a

manutenção ou conserto dos veículos utilizados, ou quaisquer tipos de intervenções auxiliadoras por parte do Uber.

O recolhimento previdenciário, por exemplo, não é responsabilidade dos administradores do aplicativo: os motoristas necessitam realizar os recolhimentos na categoria de contribuintes individuais. Eles se sujeitam, também, às tarifas designadas pelo aplicativo e às avaliações e conceitos atribuídos pelos clientes a fim de permanecerem na ferramenta. Há, notadamente, uma necessidade do uso do aplicativo para a divulgação de seus serviços, uma determinada "dependência econômica" específica em relação aos administradores.

O sucesso do aplicativo, no caso do Uber, advém da disponibilidade de vários motoristas, considerados autônomos, em todos os momentos, o que supre boa parte ou a totalidade da demanda. O serviço, desse modo, é descentralizado por meio da ferramenta tecnológica (FRABELLAS, DURAN, 2016).

6. O TRABALHO PARASSUBORDINADO

Existe um conceito que foi desenvolvido na doutrina italiana chamado de parassubordinação. Neste contexto de alterações de organização social, do mercado e das relações empregatícias, cabe uma sucinta reflexão sobre o tema.

Basicamente, o objetivo na criação de tal conceito é abarcar as atividades que são realizadas de modo independente pelo indivíduo, todavia na organização do destinatário. No direito italiano, as relações nas quais há a parassubordinação, existe a tutela e o trâmite semelhantes ao das relações empregatícias. Há algumas características que são identificadas nessas atividades, como a continuidade da prestação de serviços, executados, portanto, por tempo prolongado. Outro ponto é a pessoalidade na execução da atividade profissional. Embora haja a possibilidade de outros prestadores auxiliarem no cumprimento das tarefas, a maior parte deve ser executada por prestador específico (PINTO E SILVA, 2002).

Há, também, a colaboração entre o trabalho e o tomador, já que as atividades desempenhadas são fundamentais para o destinatário. Ainda, as tarefas são executadas com autonomia, mas há coordenação e, em determinados casos, o controle por parte do destinatário do serviço em questão (PINTO E SILVA, 2002).

Um conceito que merece destaque é a subordinação estrutural, também chamada de Subordinação Objetiva ou Integrativa. Neste caso, o trabalhador se insere no processo

produtivo da fábrica, por exemplo; as atividades desempenhadas pelo trabalhador são objeto da empresa (FRAGA).

Destaco um recurso de revista que recebeu provimento do Tribunal Superior do Trabalho, no qual uma médica veterinária requereu o reconhecimento de vínculo de emprego, de 2001 a 2006, em uma clínica. A Turma entendeu que, embora autônoma para definir o horário de serviço, requisitos de subordinação não estariam excluídos. Ela realizava os objetivos sociais da empresa e estava inserida em sua organização, ou seja, havia subordinação objetiva e estrutural.

7. CONCLUSÃO

Diante do exposto, pode-se concluir que as mudanças nas relações de trabalho, seja por influência das inovações tecnológicas, seja por outros fatores, devem ser observadas com extrema atenção, a fim de que não haja precarização das condições do trabalhador.

Sem dúvida, o Direito do Trabalho necessita de reformas para abarcar de modo satisfatório a realidade do mundo, cada vez mais complexa. Entretanto, isso não torna os direitos sociais disponíveis para supressão ou qualquer tipo de redução.

As alterações no mercado e no processo de produção são inúmeras e devem ser direcionadas não apenas para aumento do lucro líquido da empresa, mas para aumentar as possibilidades e a qualidade de vida dos empregados. Algumas opções, como a redução de jornada de trabalho, devem tomar forma nos debates atuais.

Sobre o uso de aplicativos, como o Uber, a análise deve ser detalhada e cuidadosa, com toda atenção às características de sua utilização e ao impacto sobre o indivíduo.

REFERÊNCIAS

A era da inovação radical. Revista Exame, número 17, 2017, pág. 34-40.

BBC. **É verdade que na Suécia só se trabalha 6 horas por dia e mesmo assim se produz mais?**, 2017. Disponível em: http://www.bbc.com/portuguese/internacional-38536232 Acesso em: 15.02.2018.

BRASIL. Lei 12.468, de 26 de agosto de 2011. Presidência da República, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12468.htm Acesso em: 17 de nov. de 2017.

CALVO, Adriana. **Manual de Direito do Trabalho**. 3. Ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 23-33.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. Decreto-Lei N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**.** Presidência da República, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm Acesso em: 18 de fev. de 2018.

DELGADO, Maurício Godinho**. Curso de Direito do Trabalho**. 13. Ed. São Paulo: LTr, 2014, p.288-304.

FABRELLAS, Anna Ginès i; DURAN, Sergi Gálvez. **Sharing economy VS. Uber economy y las fronteras de Derecho de Tabajo: las (dês)protección de los trabajadores em el nuevo entorno digital**. InDet:Revista para El Análisis Del Derecho, 2016, p. 6-10.

FRAGA, Cristiano. **Subordinação Estrutural: um novo paradigma para as relações de emprego,** p. 23-24.

FRAGA, Fernanda. Cabeleireiros prometem paralisar atividades em protesto contra o MPT. Gazeta do Povo, 2012. Disponível em: http://www.gazetadopovo.com.br/economia/cabeleireiros-prometem-paralisar-atividades-em-protesto-contra-o-mpt-329ej7d7fxfp14s6w96ecjeby Acesso em: 10.02.2018

GERMANO, Felipe. **Como é a jornada de trabalho no resto do mundo**. Super Interessante, 2017, Disponível em: https://super.abril.com.br/sociedade/como-e-a-jornada-de-trabalho-no-resto-do-mundo/ Acesso em: 17.02.2018

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. Ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 163 e 165.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 39. Ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 175-177.

PASTORE, José**. A agonia do emprego**. São Paulo: LTr, 1997, p. 15-16, 73-81.

PINTO E SILVA, Otavio**. O trabalho parassubordinado**. Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 2002.

Processos de auxílio-doença são os mais comuns na Justiça Federal da 4ª Região. Justiça Federal, 2015. Disponível em: https://www2.trf4.jus.br/trf4/controlador.php?acao=noticia_visualizar&id_noticia=11314 Acesso em:18.02.2018

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho**; tradução Ruth Gabriela Bahr; revisão técnica Luiz Carlos Merege. São Paulo: Makron Books, 1995.

RODRIGUES, Leo. **TRT de Minas reforma decisão e nega vínculo de emprego entre motorista e Uber.** Agência Brasil, 2017. Disponível em: http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2017-05/trt-de-minas-reforma-decisao-e-nega-vinculo-de-emprego-entre-motorista-e-uber Acesso em: 20 out. 2017.

SILVA, Samira; FEIJÓ, Carmen. Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticias/-/journal_content/56/10157/359205?refererPlid=10730 Acesso em: 22 de fev. de 2018

MACHADO, SIDNEI. **A noção de subordinação jurídica: uma perspectiva reconstrutiva**. São Paulo: LTr, 2009, p. 129-131.

NETO, Alberto Emiliano de Oliveira. **Trabalho Precário. O precariado enquanto classe que se consolida na economia globalizada.**

TELES, Gabriela Caramuru. **Trabalho e tecnologia: uma crítica ao determinismo tecnológico e à neutralidade da técnica**. Dissertação (Mestrado em Direito), Programa de Pós-Graduação em Direito. Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2017, p. 141 e 142.

VILA-NOVA, Carolina. **Alemanha discute redução de jornada para 28 horas semanais**. Folha de São Paulo, 2018. Disponível em: http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/01/1950188-alemanha-discute-reducao-de-jornada-para-28-horas-semanais.shtml Acesso em: 15.02.2018