

IV ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR

LUCIANA DE ABOIM MACHADO

YURI NATHAN DA COSTA LANNES

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

Comunicação:

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - Paraná

Eventos:

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gagher Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UMICAP - Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Eloy Pereira Lemos Junior; Luciana de Aboim Machado; Yuri Nathan da Costa Lannes – Florianópolis: CONPEDI, 2021.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-421-1

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Constitucionalismo, desenvolvimento, sustentabilidade e smart cities.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. IV Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2021 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



IV ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Apresentação

Advindos de estudos aprovados para o IV Encontro Virtual do CONPEDI, realizado entre os dias 09, 10, 11, 12 e 13 de novembro de 2021, apresentamos à comunidade jurídica a presente obra voltada ao debate de temas contemporâneos cujo encontro teve como tema principal “Constitucionalismo, Desenvolvimento, Sustentabilidade e Smart Cities”.

Na coordenação das apresentações do Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I" pudemos testemunhar relevante espaço voltado à disseminação do conhecimento produzido por pesquisadores das mais diversas regiões do Brasil, vinculados aos Programas de Mestrado e Doutorado em Direito. Os estudos, que compõem esta obra, reafirmam a necessidade do compartilhamento das pesquisas direcionadas ao direito do trabalho, como também se traduzem em consolidação dos esforços para o aprimoramento da área e da própria Justiça.

Os primeiros artigos possuem uma abordagem mais histórica. O primeiro deles, com o título “A Revolução 4.0 e as novas concepções de trabalho”, trouxe em seu escopo demonstrar as consequências da quarta revolução industrial e o modo como ela impactou as relações de trabalho, além da análise do modo como o século XXI inseriu novas tecnologias ao modo de produção. O segundo artigo objetivou demonstrar que a reforma trabalhista interrompeu o itinerário histórico de proteção do Direito do Trabalho (“Algumas alternativas para a retomada do itinerário histórico de proteção do Direito do Trabalho”). Em seguida vislumbra-se o artigo intitulado “Meio Ambiente do Trabalho Sustentável e sua relação com as multidimensões da sustentabilidade” que analisa o meio ambiente do trabalho com enfoque nas multidimensões da sustentabilidade e os desafios existentes para sua proteção.

Em seguida observa-se uma sequência de artigos que abordam temas relacionados à tecnologia. Com o escopo de apresentar o quão prejudicial a parassubordinação é para o conceito de alteridade nas relações de trabalho, que já não eram equânimes tem-se o artigo “Subordinação e Alteridade no Direito do Trabalho sob a luz das novas tecnologias”. O artigo “Direito à desconexão: avaliação do avanço das tecnologias da informação e comunicação no mundo do trabalho” estuda sobre o problema da disponibilidade permanente para o trabalho, facilitada pelo uso das novas tecnologias da informação e comunicação

(TICs), com ênfase nos trabalhadores em regime de teletrabalho nos seus domicílios. Na minha linha foi apresentado o artigo “Direito à desconexão e soberania temporal nos trabalhos digitais: considerações a partir de um paralelo normativo entre Brasil e França”

Em “A Gig Economy no curso da crise sanitária: as relações de trabalho no contexto das plataformas digitais” os autores relacionaram direito e economia e o emprego das ferramentas de tecnologias de acordo com o valor social do trabalho. O artigo “Direito do Trabalho e Smart Cities: a proteção ao trabalho em face da automação decorrente dos avanços da tecnologia” dispõe sobre como os poderes públicos e o Estado não podem manter-se inertes diante da evolução que reflete em outras graves questões como pobreza, fome e miséria extremas. Analisando e discutindo a utilização de tecnologia no processo judicial trabalhista, particularmente nas audiências telepresenciais tem-se o artigo “Tecnologia e Processo Trabalhista na sociedade da informação: aspectos positivos e negativos da audiência judicial telepresencial”. Com a finalidade de discutir o direito à desconexão dos trabalhadores que prestam serviço por meio de plataformas digitais vislumbra-se o artigo “O direito à desconexão nas plataformas digitais e a dignidade humana do trabalhador”.

Ainda em voga, duas abordagens da Covid-19 nos trabalhos: “Teletrabalho e Covid-19: desafios e perspectivas para o mundo do trabalho” e “Repercussões da pandemia do Covid-19 no teletrabalho brasileiro”.

Estudo sobre a escravidão foi feito no artigo “Da definição da escravidão e acordo com a Corte Interamericana de Direitos Humanos à luz do caso trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs Brasil”. Com o objetivo de discutir a caracterização do trabalho escravo contemporâneo, as condições de trabalho dos garimpeiros e a utilização daqueles tem-se “a remodelação da escravidão nos garimpos do estado do Pará pela utilização de instrumentos estatais”. Em “Os direitos humanos da mulher trabalhadora imigrante refugiada no Brasil sob a perspectiva das empresas transnacionais” os autores abordam a ligação entre trabalho, economia e as empresas transnacionais frente à absorção da força de trabalho das mulheres refugiadas como meio efetivador dos direitos humanos, trazendo a discussão quanto ao existente tráfico de mulheres refugiadas no exercício de trabalhos degradantes ou análogo à escravo.

Com o objetivo analisar o ensino superior nas entidades privadas e os impactos que a mudança para o meio virtual acarretou aos direitos da personalidade dos professores, tais como o direito à imagem, à privacidade, e à liberdade de cátedra tem-se o artigo “Precarização da Docência: os direitos da personalidade frente ao trabalho remoto”. Em “A mercantilização do ensino superior e a relação precarizada de trabalho do professor” foram

apresentadas as mudanças na relação laboral docente em decorrência da entrada dos grandes grupos educacionais ao mercado da educação advindos do capitalismo do século XXI.

Dentre outros pontos, foram analisados se os instrumentos jurídicos que regulamentam a tipologia jurídica do contrato de associação são respeitados no artigo intitulado “Uma possível precarização dos direitos trabalhistas, sob a ótica do advogado associado, nos limites da Seccional da Bahia”. Com o escopo de compreender de que forma a globalização do direito aumenta a vulnerabilidade jurídica dos trabalhadores migrantes, com ênfase nos que atuam no ciclo produtivo das empresas tercerizadoras de serviço tem-se “Terceirização e a (des)cidadania dos trabalhadores migrantes: um estudo da emergência globalizada de vulnerabilidades interseccionais”.

Com a difícil tarefa de explicar a relação íntima que a nova Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais tem sobre as relações laborais no ambiente de trabalho pode-se vislumbrar “A Lei Geral de Proteção de Dados nas relações de trabalho – uma análise aos efeitos decorrentes da circulação de dados pessoais no ambiente laboral”. E, em “O sistema de responsabilidade civil do empregador por violação de dados do empregado” analisa-se a relação entre a privacidade e a proteção de dados dentro do contrato de trabalho, os aspectos legais e a definição do sistema apropriado para a imputação da responsabilidade.

Com tema bastante inovador de uso de plataformas digitais observa-se três artigos, quais sejam: “Novas formas de subordinação do trabalhador da economia do compartilhamento: uma análise crítica de decisões do Tribunal Superior do Trabalho”, “As condições de trabalho dos motoristas profissionais de acordo com a Lei 13.103/2015: uma análise qualitativa sobre o perfil do caminhoneiro no Brasil” e “O trabalhador por aplicativo e o vínculo empregatício”.

Por fim, temos o artigo com o título “Competência de jurisdição sobre o trabalho artístico infantil” que cuida do impacto do trabalho artístico infantil no desenvolvimento pessoal e social dos menores de 18 anos que se sujeitam a realizá-lo e, em “Resíduos domiciliares e a Súmula 448 do Tribunal Superior do Trabalho” a temática assume relevância ao englobar os requisitos para a concessão de adicional de insalubridade para trabalhadores que manejam diretamente os resíduos domiciliares.

Nossas saudações aos autores e ao CONPEDI pelo importante espaço franqueado a reflexão de qualidade voltada ao contínuo aprimoramento da cultura jurídica nacional.

Eloy Pereira Lemos Junior

Universidade de Itaúna

Luciana de Aboim Machado

Universidade Federal de Sergipe

Yuri Nathan da Costa Lannes

Universidade Presbiteriana Mackenzie

SUBORDINAÇÃO E ALTERIDADE NO DIREITO DO TRABALHO SOB A LUZ DAS NOVAS TECNOLOGIAS

SUBORDINATION AND ALTERITY IN LABOR LAW IN THE LIGHT OF NEW TECHNOLOGIES

Rafael Ribeiro Santos ¹
Jadson Correia de Oliveira ²

Resumo

A partir do nascimento de novas tecnologias a doutrina apresentou como modo de enfrentamento da crise o conceito novo de parassubordinação. Desde modo lança-se o questionamento: É possível então vislumbrar a saída desta nova crise no direito do trabalho, sobre a luz desse novo conceito? Referente à metodologia optou-se pelo método de abordagem indutivo e como método de procedimento o monográfico, utilizando como técnica de coleta de dados a pesquisa bibliográfica. O presente estudo tem como escopo apresentar o quão prejudicial essa nova solução é para o conceito de alteridade nas relações de trabalho, que já não eram equânimes.

Palavras-chave: Alteridade, Subordinação, Parassubordinação, Uberização, Novas tecnologias

Abstract/Resumen/Résumé

From the birth of new technologies, the doctrine presented the new concept of parasubordination as a way to face the crisis. Thus, the question arises: Is it possible then to glimpse the way out of this new crisis in labor law, in the light of this new concept? Regarding the methodology, we opted for the inductive approach method and the monographic method of procedure, using bibliographic research as a data collection technique. The scope of this study is to present how harmful this new solution is to the concept of alterity in labor relations, which were no longer equitable.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Alterity, Subordination, Parasubordination, Uberization, New technologies

¹ Pós-Graduado em Direito do Trabalho pela Universidade de Coimbra. Mestrando em Direitos Fundamentais e Alteridade pela Universidade Católica do Salvador – Mestrado de Direito da UCSAL

² Pós-doutor em Democracia e Direitos Humanos pelo Ius Gentium Conimbrigae - IGC/CDH, da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra.

INTRODUÇÃO

Este artigo tem como objetivo demonstrar o quão prejudicial pode ser a implementação de novos conceitos (parassubordinação) que irão reverberar para a diminuição da alteridade nas relações, já tão desiguais, de trabalho.

Logo de início irá transparecer quais são as principais características de uma relação legítima de trabalho, e o que essa relação pode ofertar no que tange a proteção do trabalhador. Informando também o quão circunstancial para as relações de trabalho e para a manutenção da alteridade que essa proteção somente se estenda cada vez mais.

Deixando evidente, quais são essas novas tecnologias, quais são suas implicações e explanando o que é esse novo conceito de parassubordinação. Fazendo demonstrará ainda que não há como eliminar o adoecimento e a subordinação enquanto a sociedade do trabalho estiver condicionada a um modelo jurídico-estatal que universaliza e legitima o modo de produção capitalista, porque é exatamente ele que subordina a força de trabalho ao capital.

Trazer à tona a importância da alteridade, inclusive nas relações de emprego e trabalho, em face dessa nova transformação, em nome do falso pressuposto liberdade/igualdade, instituiu o discurso de libertação – do trabalho “escravo” e “servil”, por meio do trabalho contraditoriamente livre/subordinado.

2 RELAÇÃO DE TRABALHO E AS EMPRESAS DE APLICATIVOS

Resta cristalino o entendimento de que as novas tecnologias desempenham uma forma de trabalho inovadora no mundo. O presente estudo não tem a pretensão de caracterizar esta relação, haja vista que a discursão seria infinita. Sendo assim o artigo irá se restringir a analisar os direitos fundamentais laborais, já normatizadas no nosso ordenamento. Sendo assim, de antemão se faz necessário a explanação da distinção entre relação de trabalho e relação de emprego, para que assim, posteriormente uma futura ideia da caracterização dessa nova relação possa se perfazer.

É cediço que uma relação de trabalho é um termo bastante abrangente e genérico, abarcando algumas modalidades de contratação. Já a relação de emprego tem sua determinação alicerçada na Consolidação das Leis Trabalhistas, após verificada uma somatória de fatores.

Os fatores que somados formalizam uma relação de emprego estão evidenciadas nos artigos 2º e 3º da CLT. São eles: prestação de serviços por pessoa física, com personalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação perante o empregador.

Ainda neste contexto ao expressar a necessidade de que a prática laboral seja feita por pessoa física, anula a possibilidade de esta ser exercida por pessoa jurídica, e caso seja, estaria desconfigurada a relação de emprego. De certo, as atividades exercidas oriundas das novas tecnologias são feitas por pessoas físicas. O que evidencia uma pequena conectividade da “uberização” com a relação de emprego. Mister salientar que o presente estudo não irá se aprofundar na ramificação das relações de trabalho vinculadas a “uberização”, mas deve-se ter em mente que esta também é um dos “filhos” das inovações que a tecnologia moderna emergiu.

A uberização do trabalho representa um modo particular de acumulação capitalista, ao produzir uma nova forma de mediação da subsunção do trabalhador, o qual assume a responsabilidade pelos principais meios de produção da atividade produtiva.

De forma ilustrativa, discorre sobre o tema ABÍLIO:

A uberização do trabalho define uma tendência em curso que pode ser generalizável pelas relações de trabalho, que abarca diferentes setores da economia, tipos de ocupação, níveis de qualificação e rendimento, condições de trabalho, em âmbito global. Derivado do fenômeno social que tomou visibilidade com a entrada da empresa Uber no mercado, em realidade o termo uberização se refere a processos que não se restringem a essa empresa nem se iniciam com ela, e que culminam em uma nova forma de controle, gerenciamento e organização do trabalho. (ABÍLIO, 2020, p 112)

No que tange o fator personalidade, a abordagem gira em torno da impossibilidade de substituição do prestador de serviço por outro, contrato “intuitu personae”. Como já fora explanado no parágrafo anterior, inúmeros aplicativos pedem a apresentação de determinados documentos e ao solicitar determinada atribuição o cliente pode verificar a foto e o nome do trabalhador, e caso estejam incorretos a prestação de serviço não poderá se concretizar. Deixando em evidencia que o princípio da personalidade, imperando nessa relação, haja vista que nenhum outro trabalhador mesmo sendo da mesma empresa, poderá realizar as atribuições de outro.

O contrato de trabalho é, via de regra, intuitu personae com relação ao empregado, que é sempre pessoa física. Desse modo, presentes os demais requisitos da relação empregatícia, mas ausente a personalidade do empregado na prestação de serviços, não há como ser reconhecido o vínculo de emprego. (BEZERRA LEITE, 2020, p 293).

A não eventualidade retrata a necessidade de habitualidade, afastando a ideia de trabalhos esporádicos ou pontuais. Neste ponto existe uma grande discussão, pois um dos princípios basilares das relações de labor modernas é o direito de trabalhar quando lhe for mais conveniente, sendo desnecessário a exclusividade com a empresa, e não limitando uma jornada mínima ou máxima. Se faz cabal a necessidade de análise de cada caso em particular, pois, ao abranger o leque de possibilidades desta forma, a empresa tanto pode abarcar profissionais que laborem mais de 12hs por dia, quanto profissionais que laborem somente 2hs por dia, assim como profissionais que trabalhem dois dias na semana ou todos os dias da semana.

O contrato de trabalho exige uma prestação de serviço de forma habitual, constante e regular, levando-se em conta um espaço de tempo ou uma tarefa a ser cumprida. Assim, o trabalho eventual, esporádico, a princípio, não tipifica uma relação empregatícia. Geralmente, o critério da não eventualidade é extraído a partir da identificação do trabalho realizado pelo trabalhador e atividade econômica desenvolvida pela empresa (BEZERRA LEITE, 2020, p 295)

A grande incógnita desta questão é, como poder analisar quais dias foram trabalhados e quantas horas por dia cada “trabalhador” laborou. Essa problemática seria um grande divisor de águas se as empresas de aplicativos não tivessem o controle de jornada dos profissionais tão discriminada. Acontece que como o pagamento pelas atividades fornecidas é feito através da produtividade, logicamente a empresa tem que ter o controle de quantos serviços foram prestados, quanto tempo de serviço diário cada infoproletários teve. Ou seja, a empresa assim como o funcionário, tem acesso a todas essas informações, de forma explícita. O que de forma dedutiva leva a entender que existe como comprovar a jornada não eventual de determinado profissional.

O fator onerosidade se refere à remuneração quitada pelo empregador em favor do empregado, em decorrência do trabalho prestado, afastando a ideia de trabalho voluntário ou “favor”. “Reiterando o quanto antes sustentado, todo contrato de trabalho é oneroso. Afirma-se isso porque para todo trabalho haverá sempre uma retribuição, ao contrário do que acontece com alguns negócios jurídicos de “atividade em sentido estrito””. (MARTINEZ, 2020)

Por fim, vem o fator subordinação, originalmente classificado pela necessidade que o empregado tem em respeitar as ordens oriundas de seu empregador ou da empresa, ou seja, a dependência hierárquica entre a submissão da atividade laboral prestada pelo empregado em favor do empregador.

A etimologia da palavra “subordinação” revela suas características fundamentais. Subordinar (sub + ordinare) significa ordenar, comandar, dirigir a partir de um ponto superior àquele onde se encontra outro sujeito. A subordinação é, então, evidenciada na medida em que o tomador dos serviços (e não o prestador, como acontece no trabalho autônomo) determina o tempo e o modo de execução daquilo que foi contratado. (MARTINEZ, 2020, p 250)

De fato, este requisito necessita de um olhar mais atencioso, no que tange ao modelo de trabalho apresentado por novas tecnologias, uma vez que a subordinação clássica não é suficiente para abarcar as inovações trazidas pelas empresas de aplicativos. Isto deriva do fato de que estas não determinam as horas mínimas ou máximas de trabalho e nem uma fiscalização física da prestação de serviço ofertada.

Mas em contrapartida estipula um código de conduta para seus “trabalhadores” e exerce o controle de qualidade por meio de política de avaliações. “No entanto, por mais sofisticadas que sejam as relações de trabalho, neste âmbito, o elemento subordinação, em vez de ter sido eliminado, foi ainda mais ampliado”. (GASPAR, 2017)

Antes, no Chão da Fábrica - típico da forma gerencialista ditada pelo Fordismo/Taylorismo de gestão e de administração - o Poder Diretivo ou Disciplinar do empregador – com sua capacidade de admitir, assalariar e dirigir a prestação pessoal de serviços – limitava-se ao interior das organizações produtivas – chefes e comandos pessoas. A passagem do modelo Fordista/Taylorista para o modelo de Administração Flexível, ampliado por meio da inserção das novas tecnologias, foi capaz redimensionar o poder disciplinar/punitivo e sofisticar as possibilidades de subordinação da força do trabalho ao capital. (GASPAR, 2017, p 129)

Ainda utilizando o conceito clássico, a existência de autonomia no trabalho, como a definição da sua própria jornada de trabalho, afastaria a ideia de subordinação. Porém, devido À grandes inovações, é preciso analisar esta subordinação não mais com estes olhos, é necessário vislumbrar que a subordinação pode ter, agora, algumas ramificações, como por exemplo a subordinação estrutural e a parassubordinação e estas podem ter implicação irreparáveis para toda uma sociedade que ainda não conseguiu acompanhar os avanços tecnológicos atuais.

3 O IMPACTO DAS EMPRESAS DE APLICATIVOS NO INSTITUTO DA SUBORDINAÇÃO

3.1 A evolução da subordinação sob o prisma das novas tecnologias

A subordinação tem natureza tecno-jurídica, podendo ser entendida num sentido amplo, de forma a abranger três realidades: a) alienabilidade; b) o dever de obediência; c) a sujeição ao poder disciplinar do empregador.

Nos dizeres de Monteiro Fernandes:

A subordinação consiste no dever de obediência do trabalhador ao empregador, que decorre do vínculo contratual que os liga a partir do momento em que se insere nos objetivos do empreendimento, independentemente de se encontrar ou não sob a fiscalização visual, física do credor da prestação laboral. (MONTEIRO, 2005, p 215).

Tal modelo de subordinação, contudo, foi concebido para a realidade da produção industrial. Assim, enquanto o trabalho executado pelos trabalhadores nos sistemas de produção taylorista e fordista era concentrado, operário, manual e repetitivo; Hoje, o exercício do trabalho, nas relações modernas, pressupõe um agente capacitado e com autonomia para gerir seu conhecimento, em prol do melhor resultado de sua atividade.

Ademais, o processo de globalização da economia e o avanço tecnológico trouxeram novas formas de relação de trabalho que, à época do surgimento do Direito do Trabalho, quando a realidade era de uma sociedade industrial, sequer poderiam ser imaginadas pelo legislador (à distância, globalizado, intelectual, terceirizado, os sem carteira, além da crescente utilização da força de trabalho autônoma, dentre outras), surgindo, com isso, novas profissões.

Diante disso, atualmente, existem relações de trabalho que estão submetidas à dinâmica e estrutura da empresa, mas que não se enquadram na relação empregatícia, em virtude da adoção do conceito clássico de subordinação e que, por isso, situam-se fora do Direito do Trabalho e seu patamar civilizatório básico.

Assim, com as mudanças ocorridas na economia e no mundo, especialmente no mundo do trabalho, esta concepção de subordinação deixou de atender à finalidade primeira do Direito do Trabalho, qual seja: conferir dignidade aos trabalhadores.

Isso porque, como visto, nota-se que, nos dias atuais, nem sempre será possível a identificação do requisito da subordinação clássica na prática de determinada relação de trabalho. Por isso, cabe ao intérprete, ao analisar o caso concreto, buscar, para cada situação vivenciada, elementos que possam caracterizar o liame subordinativo.

Para tanto, não cabe mais a compreensão do que seja subordinação da maneira como foi concebida nos últimos anos do século passado, como um poder de dirigir a que corresponde um dever do trabalhador de obedecer.

Paulo Emílio de Vilhena já dizia que:

A subordinação não mais poderia ser vista da mesma forma conceitual que a viram juristas e magistrados de vinte, trinta ou cinquenta anos passados. [...] A subordinação é um conceito dinâmico, como dinâmicos são em geral os conceitos jurídicos se não querem perder o contato com a realidade social a que visam

expressar e equacionar. [...] Com o desenvolvimento das atividades industrial e a evolução das práticas de negócios, as linhas mestras desses padrões conformadores do estado de subordinação também se alteram e evoluem. A missão do pesquisador reside em detectar essas alterações, através das quais o conceito jurídico sofreu revisão em suas bases. [...] Debe-se o fenômeno à própria evolução do Direito do Trabalho (com força expansiva constante) ou à incorporação de quaisquer atividades em seu campo de gravitação. (VILHENA, 1999, p 462)

Visando à efetividade do Direito do Trabalho, bem como à ampliação do seu lastro de incidência, cogita-se, atualmente, numa concepção estruturalista da subordinação, que visa englobar ao conceito de empregado todo o trabalhador inserido na "dinâmica do tomador de seus serviços", vale dizer, na esfera de repercussão das decisões da empresa principal, mesmo que indiretamente, desde que coopere de forma dependente e habitual.

Neste sentido, Mauricio Godinho Delgado propõe que o ponto de identificação da subordinação seja a inserção estrutural do obreiro na dinâmica do tomador de serviço, *in verbis*:

Estrutural é, pois, a subordinação que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento. (DELGADO, 2006, p 657).

Portanto, é possível afirmar que para a identificação da subordinação estrutural, fundamentalmente, o que importa é a inserção objetiva do trabalhador na essência da atividade empresarial, pouco importando se receba ou não suas ordens diretas, mas sim se a mesma o acolhe, estruturalmente, em sua dinâmica de organização e funcionamento. O empregador passa então a ordenar apenas a produção como um todo e o controle se faz através do resultado do trabalho, como ocorre no teletrabalho, por exemplo.

A subordinação estrutural, também conhecida por subordinação integrativa, conforme diz, configura-se na situação de inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de serviços, independentemente da existência de ordens diretas proferidas pelo empregador. Prezando somente pela aceitação destas dinâmicas de organização e funcionamento da empresa, estruturalmente, pelo empregado.

Sendo assim, e ainda nesta esteira, as empresas de aplicativos fornecem a plataforma sem a qual os “empregados” não podem exercer suas atividades, sendo compelidos a se submeterem às regras e estrutura organizacional de cada uma delas (podendo ser diferentes), mas não fugindo da ideia de hierarquia de respeito. São expostos a constantes avaliações das quais, aos olhos clássicos, poderiam ensejar uma demissão por justa causa sob a justificativa de fuga das políticas de controle de qualidade e conduta da empresa. Não ofertando sequer o direito à ampla defesa por parte do “empregado”, o fazendo de forma outorgada e unilateral.

Não obstante isto, surge o imposto pelo art. 2º da CLT, que prevê que o risco da atividade deve ser suportado pelo empregador, entretanto, no contexto em análise observasse que os riscos seriam totalmente suportados pelo empregado, contrariando o dispositivo legislativo em questão. O que se faz entender que existe então uma aproximação do conceito de trabalho autônomo, consubstanciado em um sistema de parceria.

A relação de trabalho autônoma, conforme esclarece Vólia Bomfim Cassar (2014, p. 276), trata-se de relação onde o trabalhador exerce ofício ou profissão com habitualidade, por sua conta e risco próprio. Cassar defende que a relação de trabalho autônoma, permite, ainda, a existência de subordinação, mesmo que mitigada, conforme ocorre no caso de representantes comerciais.

Porém um dos critérios norteadores do trabalho autônomo é a capacidade de o profissional poder onerar sua prestação da forma que lhe for mais conveniente, o que no contexto em análise não poderia ocorrer, já que as empresas delimitam o montante a ser repassado ao “empregado”.

Sendo assim, com tantas possibilidades, os “trabalhadores de aplicativos” parecem estar em um limbo fronteiriço legislativo entre uma relação de emprego, trabalho e uma relação autônoma. Ou seja, uma área de grande nebulosidade de definição jurídica. Carentes de uma real definição, estes empregados seguem desassistidos de uma definição concreta da natureza das suas atividades, o que evidencia ainda mais a sua vulnerabilidade e hipossuficiência. Necessitando de uma decisão da existência ou de vínculo empregatício dependente do entendimento de um julgador, para cada caso concreto.

Admite ainda GASPAR (2017) que:

Logo, a doutrina jurídico-trabalhista clássica, além de não ter superado a contradição que envolve o seu próprio objeto – trabalho contraditoriamente livre/subordinado -, não se sustenta por meio do binômio parassubordinação/flexissegurança, por tratar-se de meros paliativos que não atacam as causas que desencadeiam as patologias sociais, mas procuram transferir para a classe trabalhadora a responsabilidade pelos males que atingem a Sociedade do Trabalho e que, no fundo, tentam legitimar as barbáries contemporâneas. (GASPAR, 2017, p 134)

Reverberando não tão somente na ceara laboral, mas em inúmeros outros âmbitos como preceitua Druck:

As manifestações não se limitam aos locais de trabalho, mas se generalizam para os vários setores da sociedade, em particular entre os jovens e estudantes, que questionam o modo americano de viver, questionam as formas de uso social do seu saber, de suas qualificações e da rigidez dos padrões racionais que dominavam não somente o trabalho, mas também o não-trabalho. (Druck, 1999, p 69)

Como fora explicitado alhures, não cabe ao presente estudo diagnosticar qual caracterização seria a mais precisa, mas sim a fuga da proteção destes perante os princípios fundamentais laborais e o aumento da sua hipossuficiência, vulnerabilidade e o distanciamento cada vez maior da alteridade causada por esse grande limbo fronteiriço legislativo na qual os trabalhadores se encontram atualmente.

3.2 Parassubordinação como alternativas para contornar os dilemas que envolvem a subordinação nas relações individuais de trabalho

O modo como o capital se estruturou no decorrer do século XX tornou a relação de emprego a forma mais tradicional de organização do trabalho humano. No início do século passado, o taylorismo e o fordismo despontaram como sistemas de gestão paradigmáticos, tornando-se os modelos a serem seguidos nas décadas seguintes.

Esses modelos exigiam um rígido controle sobre as tarefas executadas pelos trabalhadores, o que apenas podia ser alcançado mediante a clássica relação de emprego, em que impera o vínculo de subordinação entre empregado e empregador.

Já na segunda metade do século XX surgiram novas formas de organização do trabalho, tais como o toyotismo e o volvismo, que passaram a exigir modelos mais flexíveis de trabalho. Paralelamente, multiplicam-se alternativas à clássica relação de emprego, como, por exemplo, uma maior demanda por serviços terceirizados.

A passagem do modelo Fordista/Taylorista para o modelo de Administração Flexível, ampliado por meio da inserção das novas tecnologias, foi capaz redimensionar o poder disciplinar/punitivo e sofisticar as possibilidades de subordinação da força do trabalho ao capital (GASPAR, 2017).

Essa nova necessidade fez aflorar relações de trabalho, as quais nem sempre se enquadravam com perfeição no conceito de trabalho subordinado, mas que também não podiam ser consideradas como trabalho autônomo. Diante dessa situação fática e da dificuldade do direito em emoldurar o mundo dos fatos dentro dos institutos jurídicos pré-existentes, a doutrina criou uma figura intermediária, denominada parassubordinação.

Doutrina ainda sobre o assunto SILVA, 2015:

O fenômeno da parassubordinação pressupõe a categoria de trabalhadores conhecidos juridicamente como autônomos, porém vinculados a empreendimentos. A legislação do Brasil usa constantemente o termo dependência, enquanto isso a doutrina preferencialmente usa o termo subordinação, em vista disso Oliveira, (2008) ressalta que, O sufixo para significa para além, ou seja, seria para além da subordinação. Tratase de uma nova fattispecie, que, pela suas peculiaridades, atrai

um desenvolvimento próprio e autêntico. O conceito de parassubordinação advém, principalmente, da doutrina italiana e de outros países da Europa (França e Alemanha), não havendo no Brasil dispositivo legal acerca do tema, apesar da existência de certa contribuição teórica formulada por Pinho Pedreira, Amauri Mascaro Nascimento, Alice Monteiro de Barros, Otávio Pinto e Silva e Amauri César Alves. (SILVA, SANTAGUIDA, FARIAS, 2015, *apud* Oliveira, (2008).

A parassubordinação é um conceito ainda em construção e não admitido pela jurisprudência trabalhista brasileira. Ela não se confunde nem com a autonomia nem com a subordinação e pauta-se pela colaboração e coordenação, ou melhor, pela colaboração coordenada.

A parassubordinação se concretiza nas relações de natureza contínua, nas quais os trabalhadores desenvolvem atividades que se enquadram nas necessidades organizacionais dos tomadores de seus serviços, contribuindo para atingir o objeto social do empreendimento, quando o trabalho pessoal deles seja colocado, de maneira predominante, à disposição do contratante, de forma contínua

Essa forma de trabalho estaria presente, por exemplo, em representantes comerciais que possuem liberdade quanto ao horário de trabalho e visita a clientes, mas ao mesmo tempo respeitam regras impostas pela empresa representada, seguem suas diretrizes, utilizam-se da estrutura empresarial do tomador e prestam os serviços de maneira continuada e com pessoalidade. Assim, a autonomia do trabalhador é mesclada com certo controle exercido pelo tomador do serviço.

Ressalte-se que, a atividade do trabalhador é indispensável para que o empresário possa atingir os fins sociais ou econômicos que persegue e os resultados produtivos da atividade do colaborador devem se unir aos da atividade do próprio empresário dos serviços, observando para tanto critérios qualitativos, quantitativos e funcionais. (SILVA, SANTAGUIDA, FARIAS, 2015)

O que foge da tangente nessa nova questão, é a falsa sensação de liberdade que essa nova relação abarca. É certo de que o trabalhador ira gozar de autonomia momentânea, porém o que não está sendo trazido à baila é o avanço tecnológico, que coloca em xeque toda essa questão.

Informa ainda Gaspar, que:

Logo, os sentidos da subordinação encontram-se ainda mais presentes e afetam diretamente os trabalhadores do conhecimento, embora eles, envolvidos e capturados pela ideologia organizacional dominante, se vangloriem por estarem exercendo um trabalho descontraído, sem formalismos. Mas, no fundo, trabalham muito mais. Conforme se verá mais adiante, por meio da captura de sua

subjetividade, vendem inclusive não só a força de trabalho repetitiva, mas o seu próprio talento, a sua criatividade, o seu saber, a sua alma. (GASPAR, 2017, p 135)

Ou seja, seguindo os ensinamentos de Ricardo Antunes, a parassubordinação foge totalmente da ideia de trabalho independente:

O que caracteriza o trabalho independente é que: a) trabalha por sua conta; b) suporta os riscos da conta da exploração; c) é responsável, diante de justiça, pelas ações puníveis que possam ocorrer; d) paga suas próprias contribuições sociais, os impostos sobre a renda e sobre a mais valia...; e) contrata seus trabalhadores, se os tem; f) trabalha como independente (“free-lance”) para outro empregador, como subcontratado ou como assessor, como consultor, ou como intermediário. Atualmente, no Reino Unido, assistimos um crescimento regular da mão-de-obra independente (ANTUNES, 2009, p. 47).

Esse avanço tecnológico ao ponto que fornece a autonomia ao trabalhador, para laborar sob seus ditames, acaba por fiscalizar continuamente suas atribuições, com inclusive acompanhamento via GPS, atualizações reais das diligencias feitas, assim como um total controle de jornada.

3.3 Parassubordinação e o diálogo das fontes sob a ótica da sociedade moderna apresentada por Erik Jayme

De início, tem-se que a tese do Diálogo das Fontes foi desenvolvida na Alemanha por Erik Jayme, na Universidade de Heldberg, apresentada em 1995 na cidade de Haia na Holanda, e importada para o território nacional por Claudia Lima Marques, doutora pela Universidade de Heldberg e professora titular da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS).

A base dessa teoria, segundo a qual as normas jurídicas não se excluem, mas, ao contrário, se complementam, é a ótica unitária do sistema jurídico. Nota-se que as transformações socioeconômicas, a evolução tecnológica, as novas formas de compreensão do mundo, característicos dos tempos pós-modernos, traduzem a falta de compatibilidade entre o Direito Positivo e os fatos sociais, ratificando o que o civilista Gaston Morand (2013, p 57) já denominara de “revolta dos fatos contra os códigos”.

Elucida também o Ministro do Superior Tribunal de Justiça, Antonio Herman Benjamin, no prefácio do livro Diálogo das fontes: Do conflito à coordenação das normas do direito brasileiro, parafraseando Erik Jayme:

Os direitos do homem, as constituições, as convenções internacionais, os sistemas nacionais: todas estas fontes não mais se excluem mutuamente; elas conversam uma com a outra. Os juízes são necessários para coordenar estas fontes, escutando o que elas dizem (JAYME, *apud* MARQUES, 2012).

Com efeito, com a chegada dos tempos “pós-modernos”, citado anteriormente, entendeu-se que os critérios clássicos de solução das antinomias jurídicas (hierárquico, cronológico e de especialização), em parte inseridos na Lei de Introdução às Normas de Direito Brasileiro, não são mais suficientes, alertando o criador da tese em questão, que, diante desse novo cenário, não é mais possível esse modelo único de solução dos conflitos, devendo-se preservar a coerência do sistema.

Destaca-se, ainda, que essa preocupação não é exclusivamente do direito brasileiro, uma vez que a complexidade do ordenamento jurídico, seja nacional, seja internacional, versus as transformações sociais e a multiplicidade de leis decorrente de tais mutações, são desafios à atualidade das leis, assim como da coordenação, interpretação e aplicação das fontes normativas.

Como teve a oportunidade de afirmar o mestre Erik Jayme (1999, p 109), em relação à teoria, ora objeto desse estudo, “o sistema jurídico pressupõe uma certa coerência – o direito deve evitar a contradição. O juiz, na presença de duas fontes... com valores contrastantes, deve buscar coordenar as fontes, num diálogo das fontes (Dialog der Quellen) ”.

Nesse ponto, esclarece a Dra. Claudia Lima Marques (2011, p 615) que, o diálogo das fontes, no direito brasileiro, deve ser entendido como a aplicação, coerente e coordenada das plúrimas fontes legislativas, leis especiais e gerais, de origem internacional e nacional, que possuem campos de aplicação convergentes. Atente-se que é justamente a ausência da retromencionada coerência que enseja as antinomias e os conflitos de leis no tempo.

O diálogo das fontes visa preservar a coerência do sistema, utilizando a lei mais benéfica ao vulnerável, de forma a solucionar a antinomia com os valores constitucionais, levando em consideração cada caso em específico e sempre alicerçado com o princípio da primazia da realidade.

Porém o grande enfretamento na seara trabalhista, é que as inúmeras mutações que vem acontecendo, com o surgimento das novas tecnologias, vem dificultando até a aplicação da “lei mais benéfica”, haja vista que as já existentes, já não conseguem dialogar com a problemática fática vivenciada.

O que o presente estudo quer transparecer, é que, até quando o operador do direito deseja aplicar a “lei mais benéfica” para um caso em particular, por falta de atualização, acaba por sempre ser mais prejudicial.

4 PARASSUBORDINAÇÃO E SEUS EFEITOS DELETÉRIOS FRENTE A ALTERIDADE

Logo de início se faz necessário a explanação do que seria o conceito de alteridade. Em latim, a origem da palavra alteridade está na palavra *alteritas*. O radical *alter* significa “outro”, enquanto *itas* remete a “ser”, ou seja, em sua raiz, alteridade significa “ser o outro”. Segundo o dicionário “Aurélio”, alteridade significa “qualidade do outro ou do que é diferente” e, filosoficamente, “caráter diferente, metafisicamente”.

Não há, na língua portuguesa, um correspondente direto da palavra alteridade, porém um correspondente possível de aplicar-se ao termo é a palavra empatia.

Ainda nessa esteira Félix Guattari explicita a necessidade da implementação deste conceito para a nossa sociedade atual, dando um enfoque especial das relações de trabalho.

O que está em questão é a maneira de viver daqui em diante sobre esse planeta, no contexto da aceleração das mutações técnico-científicas e do considerável crescimento demográfico. Em função do contínuo desenvolvimento do trabalho maquínico redobra- 9 do pela revolução informática, as forças produtivas vão tornar disponível uma quantidade cada vez maior do tempo de atividade humana potencial. 2 Mas com que finalidade? A do desemprego, da marginalidade opressiva, da solidão, da ociosidade, da angústia, da neurose, ou a da cultura, da criação, da pesquisa, da re-invenção do meio ambiente, do enriquecimento dos modos de vida e de sensibilidade? No Terceiro Mundo, como no mundo desenvolvido, são blocos inteiros da subjetividade coletiva que se afundam ou se encarquilham em arcaísmos, como é o caso, por exemplo, da assustadora exacerbação dos fenômenos de integrismo religioso. (GUATTARI, 2011, p 3).

Já é um conceito bastante estruturado que o direito laboral sempre é um dos direitos mais afetados pelas inovações globalizadas no nosso planeta terra, haja vista que o sistema preponderante na maioria dos países superdesenvolvidos é o capitalismo, e com ele inúmeras nuances são trazidas em detrimentos dos direitos dos pequenos trabalhadores que sustentam a pirâmide do dinheiro neste sistema tão desumano.

Como já fora explicitado em tópicos anteriores, o sistema que visa primordialmente o lucro, sempre, ira colocar os mais desfavorecidos como forma de mão de obra barata, com o mero intuito de consolidar sua existência. Haja vista que para o sistema capitalista funcionar é necessário que pessoas permaneçam na camada inferior, sustentando os poucos favorecidos no cume do pico.

Em decorrência disto o conceito da alteridade vem ganhando força e empoderamento, pois não mais é possível usurpar a mão de obra de pessoas em detrimento único e exclusivo do dinheiro, esta época já fora ultrapassada.

Mas, sem mais delongas, o presente estudo irá apresentar a necessidade de um pouco de empatia nas novas relações de labor que a sociedade brasileira vem enfrentando recentemente.

Já resta claro com as evoluções histórias apresentadas pelos modelos expostos que os grandes empresários sempre irão procurar meios de aumentar seu lucro, (GUATTARI, 2011) porém é necessário vislumbrar o quanto isso será prejudicial para as pessoas que tem que sobreviver dessa forma de labor.

Atualmente os trabalhadores que se submetem a laborar sobre os regimes dessas novas tecnologias não conseguem perceber a longo prazo os prejuízos que esses “trabalhos” irão encarretar na sua vida. Da mesma forma que os trabalhadores que laboravam no fordismo, por exemplo, não conseguiam perceber que o trabalho em nível extremo iria afetar a sua saúde física e mental.

Assim, para onde quer que nos voltemos, reencontramos esse mesmo paradoxo lancinante: de um lado, o desenvolvimento contínuo de novos meios técnico-científicos potencialmente capazes de resolver as problemáticas ecológicas dominantes e determinar o reequilíbrio das atividades socialmente úteis sobre a superfície do planeta e, de outro lado, a incapacidade das forças sociais organizadas e das formações subjetivas constituídas de se apropriar desses meios para torná-los operativos. (GUATTARI, 2011, p 6)

Agora então, os trabalhadores, assim como antes, não conseguem vislumbrar que o conceito que tenta, a trancos e barrancos, ser aceito, só está privilegiando os mais ricos e consecutivamente os empresários.

Isso porque, os empregados que estão vinculados a esses sistemas acreditam estar recebendo mais pela sua contribuição laboral, mas estão deixando de lado a segurança de gozar de um auxílio acidentário caso sofram algum acidente, acreditam também que podem laborar a hora que bem entendem, mas esquecem que terminam trabalhando mais que o permitido pela Constituição, (sem receber nada por isso), acreditam também que não existe mais a figura do chefe lhe dizendo o que deve ser feito, mas esquecem que está sendo monitorado em tempo real por algum aplicativo, acreditam ainda que estão recebendo um valor correto pelas sua prestação laboral, as esquece que os valores que devem ser cobrados são definidos exclusivamente pelos empresários, acreditam também que por ser “autônomo” podem laborar da forma que bem entendem, mas esquecem das políticas de comportamento outorgadas pelas empresas.

Aos olhos desavisados de uma pessoa comum, esta proposta se parece muito atrativa, mas para aqueles que são estudiosos no assunto e aqueles que, por saberem muito, utilizam esse conhecimento para ludibriar o trabalhador, isto é grotesco.

Doutrina ainda Gaspar neste sentido que:

Este trabalho procurou evidenciar que o aparecimento das novas tecnologias da informação e da comunicação, ao recepcionar uma autorrealização imposta, passou a cooptar a autonomia, a capturar a subjetividade e a alma dos trabalhadores e impor novas formas de opressão no interior das organizações que o Direito do Trabalho não pode desconhecer. (GASPAR, 2017, p 141)

Não obstante disto, como é a pauta do estudo em questão, doutrinadores na tentativa hercúlea de desmistificar essa relação e amenizar os prejuízos sofridos por essa nova relação, categorizaram a parassubordinação com o intuito de provar que mesmo sob estes ditames ainda existe uma relação forte de hierarquias e submissão perante o empregador e o empregado.

Assevera ainda Ricardo Antunes (2011)

Busca revelar a face sombria dessa atividade globalizada: a tendência à alienação do trabalho informacional. Ao mesmo tempo, procura inserir esse movimento num quadro mais amplo, explorando a multidimensionalidade desse fenômeno por meio da análise dos novos modelos gerenciais, da formação de uma nova condição proletária nos serviços, das características da estrutura sócio-ocupacional desse setor econômico, da recomposição do controle e gestão do trabalho, das novas formas de obtenção de consentimento à exploração econômica, da produção de novas e precárias identidades coletivas, das desigualdades de gênero, das trajetórias profissionais... Infoproletários procura descortinar as formas de ser do cibertariado, para utilizarmos uma feliz caracterização de Ursula Huws – também presente neste volume (Idem, p. 9).

Ainda neste diapasão Everaldo Gaspar informa:

Várias patologias psicofísicas decorrem desta nova morfologia do trabalho e apontam, sobretudo, para de três variáveis: a forma de acesso ao trabalho; a utilização dos aparelhos e equipamentos, aliada ao grau de intensificação e de exposição a esses mesmos mecanismos ou instrumentos de trabalho; à falsa concepção de liberdade, que se traduz, na prática, numa exploração sem precedentes. (GASPAR, 2017, p 138)

De certo, são inúmeros os doutrinadores que asseguram que esta relação é prejudicial para o trabalhador, porém não se pode afastar a ideia de que esta nova possibilidade laboral veio para aquecer o mercado econômico como admite a professora Isabele de Moraes D'Angelo (2014) que,

Se o trabalho subordinado não é mais hegemônico e apareceram infinitas modalidades ou alternativas de trabalho e rendas que convivem com a subproletarização e o desemprego estrutural, faz-se necessário, inicialmente, descaracterizar a ideologia que o glorificou e deu-lhe uma característica que ele jamais poderia ter – a de trabalho livre -, para que se possa atribuir-lhe outro sentido. Este é o espaço privilegiado da filosofia, para construir o seu aspecto ontológico e rejeitar o seu aspecto meramente mercantilista. (D'ANGELO, 2014, p. 68).

Então resta claro o entendimento que existem duas vertentes aqui, uma linha doutrinária acredita que essas novas tecnologias e a “falsa ideia” de liberdade são aquecedores de uma economia capenga, ajudando para complementar a renda e evitar a subsistência, já a outra vertente acredita que de nada adianta mitigar os direitos trabalhistas de determinados grupo laboral em detrimento de um ínfimo aumento de ganhos.

CONCLUSÃO

O Direito do Trabalho se tornou um campo específico do conhecimento jurídico, na medida em que elegeu, como seu objeto, o trabalho condicionado a onerosidade, pessoalidade, subordinação e não eventualidade. Por meio deste objeto, foi capaz de construir seus fundamentos, seu corpo de doutrinas, um arcabouço legislativo e uma autonomia didática que tinham como finalidade eliminar a assimetria presente num determinada relação jurídico-trabalhista centrada na subordinação ou no poder punitivo ou disciplinar do empregador.

A alteridade entra nessa tangente a medida que fornece um pouco de empatia para o empregador ao modo que diminui a força do seu poder e equaliza a balança desfavorável da relação empregado/empregador.

Sendo assim resta cristalino que a insurgência deste novo conceito para a subordinação nada mais é que um véu transparente cobrindo a face horrenda de um empregador com os olhos esbugalhados mirando nos lucros finais de sua empresa, em total desfavor para o empregado.

A saída para esta problemática nunca foi incentivar estas práticas, com novas nomenclaturas, mas evidenciar os pontos fracos das novas relações laborais que os trabalhadores estão enfrentando em face as mudanças constantes das tecnologias.

Os legisladores mesmo a passos pequenos estão se esforçando para tentar acompanhar essas mudanças, a prova disso é a implementação da regulamentação do tele trabalho, do MEI, as demissões em comum acordo e etc..., porém esses passos ainda não acobertaram os trabalhadores de aplicativos, que são a camada mais desfavorecida dessa relação!

A regra no direito brasileiro é, a da continuidade das leis, forçando o intérprete, sempre e novamente, a decidir-se pela aplicação de uma das normas. Iludem-se os que consideram que a solução do conflito de leis viria somente do próprio legislador, sem a necessidade de uma maior atuação do intérprete. Ao contrário, no mais das vezes, é o aplicador da lei que soluciona as aparentes contradições no sistema do direito e casuisticamente, daí a importância do diálogo das fontes, que já parte da premissa de que

haverá aplicação simultânea das leis, variando apenas a ordem e o tempo dessa aplicação, de forma a restabelecer a coerência no sistema.

Mais do que nunca então, se faz necessário a insurgência de um regulamento específico, como foi a Lei Complementar Nº 150 De 01.06.2015 que regulamentou as relações de trabalho dos trabalhadores domésticos, incluído a eles inúmeros benefícios e acabou de vez com algumas discursões e subtrações dos direitos destes.

Por fim, deixará transparecer que a mudança tecnológica ou informacional aumentou os mecanismos de controle e de subordinação, ao instituir mecanismos organizacionais ainda mais sofisticados, em dois sentidos: a) agora, ao contrário do chão da fábrica de raiz fordista/taylorista, o empregado pode ser controlado a todo minuto, em todas as horas do dia, da semana, do mês e do ano; pode ser controlado dentro e fora das organizações e onde quer que esteja; b) os novos métodos de gestão e de administração, são capazes de capturar não só a mão de obra, mas a sua subjetividade.

Neste contexto, procurou revelar também a face horrenda que envolve a alienação do trabalho informacional, que tira partido da multidimensionalidade desse fenômeno e recompõe o controle e a gestão do trabalho, para adquirir novas formas de obtenção de consentimento e de exploração.

Assim como por muito tempo os trabalhadores que laboravam nas grandes fabricas fordistas sofriam pela falta de regulamentação e carência de uma legislação própria ou ao menos que protegesse seus direitos mínimos, hoje os infoproletários sofrem com a falta ou a mazela criada pelas novas tecnologias para ludibriar a legislação já existente.

REFERENCIAS:

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização: a era do trabalhador just-in-time?** Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, São Paulo, 2020.

ANDRADE, Everaldo Gaspar. **Aspectos Da Subordinação No Direito Do Trabalho. Suas Implicações No Contexto Das Novas Tecnologias Da Comunicação E Da Informação.** Acesso em revista acadêmica de Recife. 2017

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **O Direito do Trabalho na Filosofia e na Teoria Social Crítica. Os sentidos do trabalho subordinado na cultura e no poder das organizações.** São Paulo: LTr, 2014.

ANTUNES, Ricardo. BRAGA, Ruy (org.). **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. LTr: 2005, p. 215.

BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. **Curso de direito do trabalho**. 12 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

BRASIL. PODER EXECUTIVO - LEI COMPLEMENTAR Nº 150 DE 01.06.2015. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-complementar-150-2015.htm>>. Acesso em: 01/09/2021>

BRAVERMAN, Henry (1987). **Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX**. Rio de Janeiro: Guanabara

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 10. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Método, 2014.

CASTELLS, Manuel. A sociedade em rede. 6. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direitos fundamentais na relação de trabalho**. Revista LTr, São Paulo, LTr, n. 6, p.657-667, jun. 2006.

Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, n. 2, 2007b.

FRANCO, David Silva. **Uberização do trabalho e acumulação capitalista**, Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512019000700844> Acesso em: 01/09/2021>

GUATTARI, Félix. **As três Ecologias**. 11ª Edição. tradução Maria Cristina F. Bittencourt. Campinas: Papyrus, 1990.

HARVEY, David . **Condição Pós-Moderna**. São Paulo: Loyola, 1992

HOLANDA, Aurélio B. **Dicionário da língua portuguesa**. 6 ed. Curitiba: Positivo, 2004.

JAYME, Erick apud MARQUES, Cláudia Lima. **Diálogo das Fontes: do conflito à coordenação de normas do direito brasileiro**. 2ª Tiragem. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

JAYME, Erick. **Visões para uma teoria pós-moderna do direito comparado**. Revista dos Tribunais, v. 759. São Paulo: Revista dos Tribunais, jan. 1999, p. 24

MORAIS, João Kaio Cavalcante de Moraes. MOURA, Dante Henrique Moura. **Do Taylorismo/Fordismo À Acumulação Flexível: Implicações Dos Regimes De Acumulação Para O Mundo Do Trabalho**. Vol. 01, nº 17. Fortaleza: Revista Labor, 2017

MARQUES, Cláudia Lima. **Contratos no Código de Defesa do Consumidor**. 6. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011. p. 615

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **A parassubordinação**. Aracaju: Evocati Revista. 29. maio 2008. Disponível em: <http://www.evocati.com.br/evocati/artigos.wsp?tmp_codartigo=229>. Acesso em: 01/09/2021>

RECASÉNS, Siches apud DINIZ, Maria Helena. **Compêndio de introdução à ciência do direito**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2003. p. 57.

RIBEIRO, Andressa de Freitas. **Taylorismo, fordismo e toyotismo**. 2015 Disponível em: <<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:ahzUR49Wn-8J:https://revistas.pucsp.br/ls/article/download/26678/pdf/74831+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>> Acesso em: 01/09/2021>

SILVA, F.A.; SANTAGUIDA, B. M.M.D.; FARIAS, A. A. **Pejotização e Parassubordinação**. Revista de Psicologia, 2015, vol.9, n.27. p. 216-223-175.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e pressupostos**, 2^a ed. São Paulo: LT, 1999, p. 462.