

SUBORDINAÇÃO POR ALGORITMO

Subordination by algorithm

Área: Trabalho. Tecnologia.

Paulo Cesar Baria de Castilho¹

Doutor em Direito do Trabalho pela PUC-SP

RESUMO: O conceito de subordinação em Direito do Trabalho, tradicionalmente, está atrelado ao dever do empregado de cumprir ordens emanadas de seu empregador. Na realidade da fábrica, especialmente na era fordista, que ainda é a maioria dos casos, essas ordens são dadas diretamente por um chefe de seção e cumpridas pessoalmente pelo empregado. Com o desenvolvimento de novas tecnologias, o trabalho pessoal e humano por meio de plataformas digitais se dá fora dos portões da indústria, sem a fiscalização direta do empregador. As regras são ditadas por aplicativos e sistemas telemáticos e o empregado sequer sabe quem as emite, vez que programadas por meio de algoritmos. O que se pretende discutir no presente artigo é se essa forma de gestão impessoal também enquadra-se na noção do conceito de subordinação jurídica, especialmente para fins de caracterização ou não do vínculo empregatício.

PALAVRAS-CHAVE: Subordinação. Algoritmo. Relação de emprego. Uberização.

ABSTRACT: The concept of subordination in Labor Law has traditionally been linked to the employee's duty to comply with orders issued by his employer. In the reality of the factory, especially in the Fordist era, which is still the majority of cases, these orders are given directly by head of section and personally met by the employee. With the development of new technologies, personal and human work through digital platforms takes place outside the gates of the factory, without direct supervision by the employer. The rules are dictated by applications and telematic systems and the employee does not even know who issues them, since programmed through algorithms. What is intended to discuss in this essay is whether this form of impersonal management also fits into the notion of the concept of legal subordination, especially for the purpose of characterizing the employment relationship or not.

¹ Advogado. paulobaria@fadac.com.br

KEYWORDS: Subordination, Algorithm, Employment relationship, Uberization

SUMÁRIO: Introdução. 1. Conceito e noção: distinção entre seus termos. 2. Noção do conceito de relação de emprego. 3. A subordinação como consequência e não como *pressuposto*. 3.1 Subordinação: questão de fato ou de direito? 4. Subordinação estrutural. 5. A subordinação jurídica e seus desafios atuais. 6. Subordinação por algoritmo. 6.1 O controle por meio dos algoritmos. 7. Limites à subordinação por algoritmo. 7.1 Jornada diária máxima de trabalho. 7.2 Remuneração mínima do trabalhador. 8. (Des) necessidade de lei específica para regular o tema. Conclusão. Referências bibliográficas.

Introdução

Discute-se há décadas no âmbito da União Europeia² se a subordinação jurídica é ainda um dos pontos essenciais para reconhecimento da relação de emprego. Inevitavelmente e como reflexo do processo de globalização da economia que atinge, indistintamente, a todos, o tema também está em pauta aqui no Brasil, onde a nossa doutrina similarmente tenta resgatar o sentido jurídico atual do termo *subordinação*, oxigenando-o e reconhecendo, por fim, que se trata de um processo permanente e aberto³, dependente de vários fatores socioeconômicos e culturais.

Essa discussão, que atualmente aflige todos os países europeus, impactará a produção e aplicação de normas, em especial as trabalhistas e previdenciárias,

² FERNANDES, Antonio Monteiro. *Deverá a subordinação jurídica manter-se como elemento qualificador?* In: *II Congresso Europeu de Direito do Trabalho – os desafios atuais do Direito do Trabalho*. ABRANTES, José João. Coord. Lisboa: Almedina, 2018, p. 99-107. No mesmo sentido ainda: “A parte mais progressista da doutrina trabalhista italiana há tempos discute a crise do conceito de subordinação, na forma como foi tradicionalmente concebido e vem sendo aplicado por grande parte da jurisprudência do país na atualidade ... Considerando, metaforicamente, que a subordinação seria a torneira das tutelas (rubinetto delle tutele), a vertente monista propõe a sua maior abertura, para que o fluxo das garantias escorra também sobre outras atividades atualmente excluídas, ao passo que a vertente pluralista propõe criar outras torneiras paralelas, eventualmente de menor intensidade... Desde o final da década de 1980, o mesmo debate vem sendo travado na Alemanha, sendo o professor Rolf Wank um dos seus expoentes.” PORTO, Lorena Vasconcelos. *A necessidade de uma releitura universalizante do conceito de subordinação*. Revista de Direito do Trabalho: São Paulo, v. 130-131, p. 125, abr./jun. 2008.

³ MENDES, Marcus Menezes Barberino. CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 46, p. 197, jul./dez. 2007.

em razão das dificuldades relativas à definição da noção do conceito de subordinação e sua extensão, bem como sua diferenciação ao de autonomia⁴, na sempre debatida dicotomia clássica (empregado x autônomo).

Na verdade, o que está em xeque nesse momento crucial da história da humanidade, início de século e do chamado Capitalismo Tecnológico⁵ é exatamente a dimensão clássica da noção do conceito de subordinação jurídica, exigindo-se os desafios próprios de sua releitura⁶, necessária de tempos em tempos.

Não é propósito do presente estudo demonstrar a evolução histórica da noção do conceito atribuído ao termo *subordinação* após a Primeira Revolução Industrial ocorrida na segunda metade no século XVIII, ainda que seja necessária alguma referência esparsa. O que se pretende analisar é se a subordinação jurídica (até aqui tratada com esse nome) de um trabalhador a outrem pode se dar por meio de um algoritmo⁷ e, se positivo, se essa subordinação tem os mesmos efeitos jurídicos como um dos fatos do mundo fenomênico que revelam a existência de um contrato de trabalho com vínculo empregatício.

Na visão de Yuval Noah Harari, “o século XXI será dominado por algoritmos”⁸ e, portanto, as relações pessoais e de emprego também serão afetadas (e já o são) pelas informações que serão catalogadas por meio desses dados, especialmente como instrumento para a tomada de decisões de comando e de gestão.

⁴ PORTO, Lorena Vasconcelos. A necessidade de uma releitura universalizante do conceito de subordinação. *Revista de Direito do Trabalho*: São Paulo, v. 130, p. 139, abr./jun. 2008.

⁵ Capitalismo Tecnológico: aqui entendido como uma das facetas do capitalismo moderno, baseado na produção de riqueza especialmente por meio de plataformas digitais gerenciadas por algoritmos.

⁶ DELGADO, Maurício Godinho e DELGADO, Gabriela Neves. In LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017, p. 23. PORTO, Lorena Vasconcelos. *A necessidade de uma releitura universalizante do conceito de subordinação*. *Revista de Direito do Trabalho*: São Paulo, v. 130, p. 119-142, abr./jun. 2008.

⁷ “Um algoritmo é um conjunto metódico de passos que pode ser usado na realização de cálculos, na resolução de problemas e na tomada de decisões. Não se trata de um cálculo específico, mas do método empregado quando se fazem cálculos.” HARARI, Yuval Noah. *Homo Deus*. São Paulo: Companhia das Letras, 2016, p. 91.

⁸ *Ibid.*, p. 91.

1. Conceito e noção: distinção entre seus termos

É impossível fazer Ciência sem sistematização, sem dar nomes aos institutos da forma que se pretende que sejam entendidos pelo operador do Direito. Em que pese a natureza polissêmica das palavras e dos termos utilizados em todas as áreas das Ciências e que a linguagem natural contém expressões ambíguas⁹, é preciso imprimir o mínimo de certeza ao que se quer expressar.

Quando se fala em “conceito” em Direito, deve-se atentar para o fato de que se difere da sua *noção*.¹⁰ Isso porque os conceitos são atemporais e a-históricos e, via de regra, se aplicam às outras ciências que não as sociais ou humanas. Por exemplo: o conceito geométrico de triângulo (polígono de três lados) é universal e válido em qualquer tempo e cultura. Eles podem ser explicados sem qualquer referência a situações históricas. Nas Ciências Sociais e Humanas, o que prevalece é a *noção* do conceito. Sim, porque os seus termos variam de acordo com o tempo e espaço, ou seja, é temporal e histórico. Por exemplo: o significado de *ato obsceno* previsto no art. 233 do Código Penal hodiernamente, por óbvio, não é o mesmo do século passado.¹¹ A *noção* do conceito muda com o tempo, pois seus “termos morrem aos poucos, quando as funções e experiências na vida concreta da sociedade deixam de se vincular a eles¹²”. A sociedade evolui e, com ela, os termos que expressam as ideias que compõem a noção do conceito.

Nesse sentido, observa Paulo Emílio Ribeiro Vilhena que “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 exprimir e equacionar.”¹³

Feitas essas considerações iniciais, faz-se necessário revisitar a noção do conceito de *subordinação jurídica*, inserindo-a no contexto da relação de emprego hodierna.

⁹ CARRIÓ, Genaro R. *Algunas palabras sobre las palabras de la ley*. Buenos Aires: Abeledo – Perrot, 1971, p. 15.

¹⁰ “Os conceitos jurídicos tipológicos (fatispecie) em verdade não são conceitos, mas noções.” GRAU, Eros Roberto. *Por que tenho medo dos juízes. Interpretação/aplicação do direito e os princípios*. 8ª ed. – São Paulo: Malheiros, 2017, p. 154.

¹¹ Ibid. p. 83.

¹² Ibid., p. 164.

¹³ *Relação de emprego: estrutura legal e supostos*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 510.

2. Noção do conceito de relação de emprego

A noção do conceito de relação de emprego, ao longo das últimas décadas, tem sofrido diversos ataques por parte da doutrina e da jurisprudência.

No mundo tecnológico, que se faz a qualquer hora do dia ou da noite e em qualquer lugar do planeta, não tem propósito fazer indagações antigas para se apurar a existência ou não da relação de emprego. Investigar, por exemplo, se o trabalhador era obrigado a cumprir jornada fixa de trabalho só fazia sentido na organização fordista. Horário de trabalho onde? Na fábrica? Em boa parte dos casos ela não existe mais... Foi substituída por uma plataforma digital. E, atualmente, o trabalhador presta seu serviço na sua casa, na rua, no mundo.

O empregador não está interessado em saber quantas horas o empregado trabalha por dia ou quantas horas ele está a sua disposição para executar seus serviços. Também não lhe interessa onde ele está produzindo. Só lhe interessa o resultado do trabalho que, por fim, se traduz em lucro, atendendo às expectativas do capitalismo.

Desde o fim da chamada *era de ouro do capitalismo* ocorrida a partir do final da década de 70 do século passado, os avanços tecnológicos, a globalização, a reengenharia empresarial e o aumento da competitividade tem afastado progressivamente a noção clássica de subordinação e o poder empregatício se exerce de maneira mais sutil, indireta, por vezes quase imperceptível.¹⁴

A legislação trabalhista em vigor no Brasil foi feita para aquela realidade antiga do chão de fábrica. Adequá-la ao nosso tempo é papel da doutrina e da jurisprudência enquanto a lei não tratar especificamente desse tema. Tem sido assim ao longo do tempo. O Direito não tem por característica, enquanto organismo vivo que é¹⁵, ficar esperando pelo legislador infraconstitucional. A partir da Constituição, norma fundante de um ordenamento jurídico, a ciência jurídica cria suas próprias regras, sempre atenta à coesão e harmonia do sistema.

É nesse contexto da relação de trabalho do início do século XXI, com toda a fluidez da sociedade pós-moderna, líquida e que, por consequência, caminha

¹⁴ PORTO, Lorena Vasconcelos. *A necessidade de uma releitura universalizante do conceito de subordinação*. Revista de Direito do Trabalho: São Paulo, v. 130, p. 120-121, abr./jun. 2008.

¹⁵ “O direito é um dinamismo, um organismo vivo. Peculiar, porém, porque não envelhece, nem permanece jovem; é contemporâneo à realidade... o direito é um momento da história.” GRAU, Eros Roberto. *Por que tenho medo dos juízes. Interpretação/aplicação do direito e os princípios*. 8ª ed. – São Paulo: Malheiros, 2017, p. 44.

também para um *Direito do Trabalho líquido*¹⁶ é que se pretende analisar a noção do conceito de subordinação jurídica.

3. A subordinação como consequência e não como *pressuposto*

A noção clássica de subordinação jurídica constituída pela ideia de sujeição do trabalhador às ordens do empregador de “como” executar o seu trabalho está, há muito tempo, superada pela doutrina. Trata-se de um modelo anacrônico que não reflete mais o que acontece na realidade cotidiana da relação de emprego.¹⁷

É cediço que a subordinação clássica atingiu seu auge no período fordista, com acentuada influência na organização das empresas e no modo de produção até meados dos anos de 1970. O trabalho era realizado essencialmente no chão de fábrica, sob a supervisão direta e pessoal de um chefe de secção. Até o deslocamento e tempo para se ir ao banheiro era por ele controlado. Isso fazia-se necessário em razão do modelo utilizado na linha de produção, com esteiras rolantes nas quais a fabricação se desenvolvia e a ausência de um trabalhador no seu posto, realizando sua função, iria parar toda a engrenagem da montagem. Tudo funcionava como uma máquina “com peças humanas”, no melhor estilo captado pela sensibilidade de Charles Chaplin no seu conhecido filme *Tempos Modernos*.¹⁸

Essa noção clássica do conceito de subordinação jurídica, como sói acontecer, variou no tempo, de país para país, de uma época para outra. E isso é próprio do Direito: interpretar a lei de acordo com a realidade atual, lembrando sempre sua finalidade, eis que toda lei nasce buscando um objetivo de ordem prática.¹⁹

¹⁶ CASTELO, Jorge Pinheiro. *O direito do trabalho líquido: o negociado sobre o legislado, a terceirização e o contrato de curto prazo na sociedade líquida*. – São Paulo: LTr, 2017. O autor define o estágio atual do trabalho da seguinte forma: “Já o Direito do trabalho líquido é a disciplina do descompromisso (entre empregadores e trabalhadores) e da irresponsabilidade social, pautado na insegurança como elemento estrutural e natural do funcionamento da sociedade de consumo (aderente ao capitalismo líquido) e da satisfação e descarte instantâneos.”

¹⁷ FERNANDES, António Monteiro. In ABRANTES, José João. Coord. *II Congresso Europeu de Direito do Trabalho – os desafios atuais do Direito do Trabalho*. Lisboa: Almedina, 2016, p. 101.

¹⁸ *TEMPOS modernos*. Produção de Charles Chaplin. New York, 1936. 2 DVD’s (83 min), *widescreen*, preto e branco. Produzido no Brasil por Videolar S/A sob licença de Warner Home Video Inc. Manaus: 2003.

¹⁹ “O fim é o criador de todo direito; não há norma jurídica que não deva a sua criação a um fim,

O que transparece em todas as épocas, independentemente das variáveis observadas (época, local etc.), é que em seu núcleo permanece a ideia de dependência econômica do empregado em relação ao fornecedor do trabalho. Este, aliás, é o conteúdo explicitado no caput do art. 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”

Como tem demonstrado a doutrina ao longo do tempo, a subordinação jurídica não se trata meramente de subordinação econômica ou técnica. Foi Paul Colin quem formulou a ideia de que se trata de um “estado de dependência real criado por um direito, o direito de o empregador comandar.”²⁰ Segundo o autor, portanto, o fato do empregado cumprir ordens é o resultado do exercício daquele direito. Direito do empregador (comandar) e dever do empregado (executar ordens). Não é pela consequência (resultado) do direito, portanto, que se define o instituto. Em razão disso se discute, com coerência, que a subordinação jurídica não pode ser um dos *pressupostos* (momento anterior da definição da noção do conceito) da relação de emprego, mas sim seu resultado (momento posterior), “mesmo porque a subordinação está dicionarizada como ato ou efeito e não como condição. Ou seja, a subordinação é consequência e não a causa da relação de emprego.”²¹ É por isso que, Reginaldo Melhado concebe, com razão, a subordinação “não como elemento essencial da relação de emprego e sim como consequência dela.”²²

Dito isso, ou seja, que a subordinação é uma consequência da relação de emprego, uma característica do trabalho com vínculo empregatício e não sua causa, impõe-se analisar se se trata de uma questão de fato ou de direito.

a um propósito, isto é, a um motivo prático.” IHERING, Rudolf von. *El fin e el derecho*. Trad. Adolfo Losada. Madrid: t. 1. Apud: DINIZ, Maria Helena. *Compêndio de Introdução à Ciência do Direito*. 8ª ed. São Paulo: Saraiva, 1995, p. 55. E ainda: “A finalidade é o criador de todo o direito, e não existe norma ou instituto jurídico que não deva sua origem a uma finalidade.” GRAU, Eros Roberto. *Por que tenho medo dos juízes. Interpretação/aplicação do direito e os princípios*. 8ª ed. – São Paulo: Malheiros, 2017, p. 87.

²⁰ MORAES FILHO, Evaristo. *Introdução ao direito do trabalho*. 8ª ed. Rev., atualizada e ampliada por Antônio Carlos Flores de Moraes, São Paulo: LTr, 2000, p. 242-243.

²¹ MENDES, Marcus Menezes Barberino. CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 46, p. 201, jul./dez. 2007.

²² Ibid. p. 201.

3.1. Subordinação: questão de fato ou de direito?

Diante dos assuntos abordados até este momento, a questão fundamental e que deve ser tratada, antes de se avançar no tema aqui proposto, é o de estabelecer a diferença entre a questão de fato e de direito que envolvem o instituto da subordinação, visto que, não raro, há confusão em seu entendimento e interpretação.

A subordinação jurídica é uma ficção criada pelo Direito²³. Não é e não pode ser confundida com o fato em si. A subordinação jurídica é o estado em que se encontra o trabalhador, aguardando ou executando ordens (art. 4º, da CLT). Ele alienou parte do tempo de sua vida à disposição de outrem. Quando o empregado executa uma ordem e presta um serviço de natureza não eventual (art. 3º da CLT), ele praticou o fato previsto na lei trabalhista.²⁴

A incidência da norma jurídica se dá sempre que ocorra no mundo fenomênico os fatos ou conjunto de fatos (*suporte fático*) por ela previstos. Isso porque o mundo real é infinitamente maior do que o mundo do Direito, que escolhe alguns fatos da vida e os qualifica, tornando-os fatos jurídicos (*juridicizando-os*²⁵). “A norma incidindo sobre determinado fato, esse fato da realidade entra no mundo jurídico, consubstanciando fato jurídico.”²⁶

Assim, a decorrência natural da subordinação não ser um dos elementos constitutivos da noção do conceito da relação de emprego é que se trata de uma questão de fato. Nesse sentido é a observação de Paulo Emílio Ribeiro Vilhena: “Na subordinação jurídica desvenda-se uma linha de encontro do fato com o Direito e da sua transformação em fato-jurídico. E insiste: a subordinação é uma forma de exteriorizar-se a relação de trabalho, que se preenche de atos entre pessoas.”²⁷ A subordinação, por si só, não é a relação de emprego.”

²³ “A subordinação jurídica é um construto do direito, não um fato da relação de produção. É uma ficção que legitima juridicamente o poder empregatício. Daí que essa ficção jurídica não pode ser utilizada como fato configurador de outra ficção jurídica: a relação de emprego.” LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017, p. 174.

²⁴ O direito é uma realidade dialética fático-normativa, em que normas são produzidas por fatos juridicizados por outras normas.

²⁵ PONTES DE MIRANDA, F. C. *Tratado de direito privado*. Parte geral. 3ª ed., t. I: Rio de Janeiro: 1970, Borsói, p. 3.

²⁶ GRAU, Eros Roberto. *Por que tenho medo dos juízes. Interpretação/aplicação do direito e os princípios*. 8ª ed. – São Paulo: Malheiros, 2017, p. 130.

²⁷ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro. *Relação de emprego: estrutura legal e supostos*. 3ª ed. São

Discorrendo sobre o tema ora em apreço, Estêvão Mallet demonstra que “fatos são acontecimentos”, os quais são valorados e qualificados pelo direito. “Assim, a partir de certos fatos – a existência de controle de horário, a sujeição a ordens e a obrigação de comparecimento diário ao local de trabalho, por exemplo -, decidir se o trabalho se desenvolvia de forma subordinada ou autônoma é, na verdade, juízo de direito. Como assinalou o Supremo Tribunal de Justiça de Portugal, “a qualificação de um contrato ... é matéria de direito.”²⁸

Portanto, o intérprete deve atentar-se aos fatos ou conjunto de fatos (*suporte fático*) praticados pelo trabalhador para verificar se eles se encaixam na noção do conceito de subordinação jurídica (*subsunção* do fato à norma), como um dos elementos necessários ao reconhecimento da relação de emprego, observando sempre de onde parte o comando para a prestação de serviços, especialmente para verificar se se trata de trabalho autônomo ou subordinado.

Com tais considerações, faz-se necessário analisar a passagem da estrutura clássica do conceito de subordinação (direta e objetiva), para o que a doutrina e a jurisprudência têm designado de subordinação estrutural.

4. Subordinação estrutural

A par do conceito clássico de subordinação jurídica nascido, como se disse, no berço do fordismo e do chão de fábrica, o tempo e a evolução natural da sociedade encarregaram-se de demonstrar outra face: a subordinação estrutural.

Simone Weil, escritora, mística e filósofa francesa tornou-se operária da Renault em 1930 com o objetivo de estudar e escrever sobre o cotidiano dentro das fábricas daquela época. Ela foi uma das primeiras pessoas a perceber que a subordinação estava mudando de eixo, deixando de ser direta ao proprietário capitalista dono da fábrica e passando para a estrutura empresarial. Veja sua observação: “A completa subordinação do operário à empresa e aos que a dirigem se apoia na estrutura da usina, e não no regime de propriedade.”²⁹

Sob esse prisma, esse elemento organizacional passa a ter relevo qualificante e, por vezes, decisivo no reconhecimento da relação de emprego,

Paulo: LTr, 2005, p. 517 e 525.

²⁸ MALET, Estêvão. *A subordinação como elemento do contrato de trabalho*. In: Revista de Direito e de Estudos Sociais. Almedina: Lisboa, Ano LII (XXV da 2ª Série), n. 1-2, p. 46.

²⁹ *Réflexions sur les causes de la liberté et de l'oppression sociale*. In SUPLOT, Alain. *O espírito de Filadélfia. A justiça social diante do mercado total*. Tradução de Tânia do Valle Tshiedel. Porto Alegre: Sulina, 2014, p. 119.

pois “o que avulta é, ainda, uma relação de poder, mas poder essencialmente econômico daquela entidade ... que domina globalmente o processo produtivo de bens ou serviços.”³⁰

Esse fenômeno da *relação de poder, essencialmente econômico* foi percebido na França e é crescente a ideia de que a subordinação jurídica também se revela pelo aspecto da dependência econômica estrutural, o que se vê claramente na jurisprudência da *Cassation* francesa e mesmo nos tribunais portugueses.³¹ A ideia de subordinação estrutural consta do art. 11 do Código do Trabalho Português, quando define o conceito de contrato de trabalho da seguinte forma: “Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no **âmbito da organização** e sob a autoridade destas.” (g.).

Como se vê, volta a ter papel importante para se identificar a subordinação numa relação jurídica o critério econômico, que a doutrina, até bem pouco tempo, considerava “ultrapassado” como uma das características definidoras da relação de emprego.

No direito brasileiro Mauricio Godinho Delgado, Ministro do Tribunal Superior do Trabalho – TST, deu tratamento mais apurado a noção do conceito de subordinação estrutural como sendo aquela 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.”³² Dando continuidade aos estudos do Ministro e em época de “economia em rede”, Marcus Menezes Barberino Mendes e José Eduardo de Resende Chaves Júnior denominaram essa nova fase como subordinação estrutural-reticular.³³

³⁰ FERNANDES, Antonio Monteiro. *Deverá a subordinação jurídica manter-se como elemento qualificador?* In: ABRANTES, José João. Coord. II Congresso Europeu de Direito do Trabalho – os desafios atuais do Direito do Trabalho. Lisboa: Almedina, 2016, p. 99-100.

³¹ Essa foi a observação de Antonio Monteiro Fernandes em seu artigo: *Deverá a subordinação jurídica manter-se como elemento qualificador?* In: ABRANTES, José João. Coord. II Congresso Europeu de Direito do Trabalho – os desafios atuais do Direito do Trabalho. Lisboa: Almedina, 2016, p. 99-100.

³² *Direitos fundamentais na relação de trabalho*. Revista LTr, Ano 70, n. 6, jun. de 2006, p. 667.

³³ “A partir das ideias esboçadas por Mauricio Delgado, que enfatiza seu caráter estrutural, articulando-as com a feição reticular da reorganização produtiva, que mescla características protocapitalistas à contemporaneidade do empreendimento em rede.” In: *Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 46, p. 197, jul./dez. 2007.

A tese da subordinação estrutural tem sido acatada por boa parte de nossa jurisprudência³⁴, revitalizando o conceito clássico de subordinação jurídica, sem necessidade de legislação específica sobre o tema.

No mesmo sentido, o professor de Direito do Trabalho da Universidade de São Paulo – USP, Flávio Roberto Batista, discorrendo sobre recente decisão do Supremo Tribunal Federal - STF que permite a terceirização da atividade-fim, afirma que a Recomendação nº 198 da Organização Internacional do Trabalho - OIT “estabelece que a integração do trabalhador na organização da empresa e sua prestação pessoal e direta de trabalho são elementos da relação de emprego.”³⁵ Em outras palavras, afirma que a ideia de *subordinação estrutural* está inserida no âmbito das recomendações da OIT como elemento característico do vínculo

³⁴ É de se observar que todos os Tribunais Regionais do Trabalho do Brasil já proferiram decisão acatando a tese da subordinação estrutural. Vide a título de exemplo: TRT da 1ª Região – Rio de Janeiro - RO: 0000818-76.2012.5.01.0066; TRT da 2ª Região – São Paulo - RO: 0001531-22.2014.5.02.0432; TRT da 3ª Região RO: 00326-2007-076-03-00-4 – Minas Gerais; TRT da 4ª Região - Rio Grande do Sul - RO: 0020155-36.2015.5.04.0204; TRT da 5ª Região – Bahia - RO: 38100-09.2007.5.05.0133; TRT da 6ª Região – Pernambuco - RO: 0000057-92.2016.5.06.0251; TRT da 7ª Região – Ceará - RO: 0000037-12.2017.5.07.0034; TRT da 8ª Região – Pará - RO: 0000263-93.2016.5.08.0011; TRT da 9ª Região – Paraná - RO: 0000296-02.2015.5.09.0008; TRT da 10ª Região – Distrito Federal - RO: 01571-2012-003-10-00-8; TRT da 11ª Região – Amazonas e Roraima - RO: 0002171-75.2014.5.11.0011; TRT da 12ª Região – Santa Catarina - RO: 00602-2008-013-12-00-3; TRT da 13ª Região – Paraíba RO: 0082600-15.2013.5.13.0009; TRT da 14ª Região - RO 0000156-15.2010.5.14.0101 – Rondônia e Acre; TRT da 15ª Região – Campinas - RO 0012889-39.2015.5.15.0059 – TRT da 16ª Região - Maranhão - RO 0017712-09.2016.5.16.0022; TRT da 17ª Região – Espírito Santo RO: 0140900-77.2013.5.17.0002; TRT da 18ª Região – Goiás - RO: 0002352-89.2011.5.18.0010; TRT da 19ª Região – Alagoas - RO: 0000219-24.2018.5.19.0003; TRT da 20ª Região – Sergipe RO: 0000728-30.2015.5.20.0003; TRT da 21ª Região – Rio Grande do Norte - RO: 0000054-37.2017.5.21.0041; TRT da 22ª Região – Piauí - RO: 00000525-43.2017.5.22.0003; RO: TRT da 23ª Região – Mato Grosso 0000322-62.2016.5.23.0141; TRT da 24ª Região – Mato Grosso do Sul RO: 0025472-15.2014.5.24.0003. O mesmo se diga em relação ao Tribunal Superior do Trabalho – TST, que em diversas oportunidades também já se manifestou sobre o tema, conforme se vê do acórdão proferido em inúmeros processos, dentre eles: Proc. n. TST-RR 581-41.2013.5.06.0010 – 1ª Turma – Rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann, julgado em 22 de março de 2017; Proc. n. TST-RR 2053-02.2012.5.03.0138 – 2ª Turma – Rel. Min. Maria Helena Mallmann, julgado em 03 de outubro de 2018; Proc. n. TST-RR – 574-13.2013.5.09.0092 – 3ª Turma - Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 8 de outubro de 2014; Proc. n. TST-RR – 2076-76.2011.5.03.0139 – 5ª Turma – Rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues, julgado em 04 de abril de 2018; Proc. n. TST-RR 1785-39.2012.5.06.0016 – 6ª Turma – Rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, julgado em 22 de agosto de 2018; Proc. n. TST-RR 125200-20.2011.5.17.0006 – 7ª Turma – Rel. Min. Vieira de Mello Filho, julgado em 21 de agosto de 2018; Proc. n. TST-RR 1418-52.2010.5.03.0021 – 8ª Turma – Rel. Min. Márcio Eurico Vitral Amaro, julgado em 26 de junho de 2018.

³⁵ Supremo só não erra seu alvo: a destruição de direitos dos trabalhadores. Jornal Folha de São Paulo, 31 de agosto de 2018, Caderno A20.

empregatício.

É certo que nem todo o trabalhador inserido na dinâmica de um processo produtivo de uma organização empresarial é empregado. E essa é a maior crítica que se faz à teoria da subordinação estrutural. A crítica deve ser prestigiada para não incidir no erro de incluir sob o manto da proteção celetista todos os trabalhadores que estão envolvidos no processo produtivo, mas somente aqueles que trabalham mediante subordinação.

Nesse aspecto, a jurisprudência deverá continuar perquirindo sobre o caso concreto, atentando-se de forma prudente para os fatos jurídicos que revelam ou não a existência de subordinação, especialmente considerando-se o estágio do Capitalismo Tecnológico, em que o tema *subordinação* se dá de forma quase sempre dissimulada, de acordo com a natureza do serviço prestado.

5. A subordinação jurídica e seus desafios atuais

Considerando-se que a *subordinação* é a consequência e não a causa da relação de emprego, a doutrina espanhola, representada por Alonso Olea, foca principalmente a condição (e não o efeito - subordinação) e transfere a centralidade identificadora do Direito do Trabalho para o conceito de “ajenidad” que, no Brasil, foi tratado por Pontes de Miranda como sendo *alienidade*, palavra essa que não consta do Vocabulário Ortográfico da Língua Portuguesa – VOLP e nem encontra-se dicionarizada, embora seja um termo relativamente comum na doutrina empresarial e trabalhista de Portugal.³⁶

Segundo a proposta de Alonso Olea, deve-se entender a *alienidade* como a alienação dos frutos do trabalho à outrem.³⁷ Um trabalhador põe o tempo de sua

³⁶ MENDES, Marcus Menezes Barberino. CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 46, p. 201-205, jul./dez. 2007. E esclarece: “É importante assinalar que a doutrina espanhola tem três correntes a respeito da ajenidad. A primeira e mais tradicional é a de Olea, em que a alienidade é encarada a partir da alienação dos frutos do trabalho (ajenidad en los frutos). Uma segunda, na qual a alienidade é aferida em função da não-assunção dos riscos da atividade econômica, defendida por Bayón Chacón e Perez Botija (ajenidad en los riesgos) e uma terceira, da alienidade em razão da desvinculação da pessoa do trabalhador da utilidade patrimonial do trabalho (ajenidad en la utilidad patrimonial), apresentada por Montoya Melgar.”

³⁷ “A subordinação consistiria, assim, no fato de os frutos produzidos pelo empregado através da sua prestação pertencerem, originariamente, ao empregador, devendo a ele ser entregues ou colocados à sua disposição em virtude da celebração anterior do contrato de trabalho.” PORTO, Lorena Vasconcelos. *A necessidade de uma releitura universalizante do conceito de subordinação*.

vida e sua força de trabalho à serviço de uma outra pessoa, que irá *mercantilizar* esses frutos, suportando os riscos do negócio (art. 2º da CLT).

Focar a noção do conceito de subordinação jurídica a partir da ideia central de *alienidade* torna o Direito do Trabalho mais sistemático e estável.³⁸ Isso facilita o critério de interpretação da norma.

A interpretação do direito tem caráter alográfico, como a música ou o teatro.³⁹ Alguém faz a obra (lei) e outro a interpreta (operadores do direito). Nesse processo, sempre haverá a aplicação de novas ideias e noção de conceitos. Isso é inevitável. É próprio do ser humano.

Como é de conhecimento público, a lei é geral e abstrata. A norma é individual e concreta. Esses dogmas que aprendemos nos bancos da faculdade perdem-se com o tempo. E nada mais tradicional que, em tempos de instabilidade social como a que vivemos, revisitar a noção desses conceitos “clássicos” que a Ciência Jurídica nos fornece. Aliás, ela existe é justamente para isso: apontar o rumo sem se perder no caminho.

Como já dito, a noção do conceito de subordinação jurídica, varia de acordo com o ordenamento jurídico de cada país. O seu cerne, contudo, está presente em todos eles, seja por meio da lei que tenta defini-lo, seja por meio da jurisprudência aplicada aos casos concretos.

Na Alemanha, p. ex., o legislador não oferece nenhuma definição legal do que seja trabalhador, empregado, relação ou contrato de trabalho. Diversas leis alemãs, referem-se a esses institutos, mas o legislador abdicou, até agora, de definir os conceitos correspondentes, abrindo espaço para os Tribunais fazê-lo. O mesmo ocorre na França. O novo Código do Trabalho de 2008 também não define o que seja um empregador ou assalariado e muito menos define o contrato de trabalho. “Trata-se, no fundo, de conceitos indeterminados, entregues

Revista de Direito do Trabalho: São Paulo, v. 130, p. 128, abr./jun. 2008.

³⁸ MENDES, Marcus Menezes Barberino. CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 46, p. 216, jul./dez. 2007.

³⁹ GRAU, Eros Roberto. *Por que tenho medo dos juízes. Interpretação/aplicação do direito e os princípios*. 8ª ed. – São Paulo: Malheiros, 2017, p. 37. Importante destacar o pensamento do autor: “O que pretendo sustentar é o caráter alográfico da interpretação do direito. Podemos distinguir dois tipos de expressão artística: as artes alográficas e as artes autográficas. Nas artes alográficas (música e teatro) a obra apenas se completa com o concurso de dois personagens: o autor e o intérprete. Nas artes autográficas (pintura e romance) o autor contribui sozinho para a realização da obra. Em ambas (artes alográficas e artes autográficas) há interpretação, mas são distintas uma e outra.”

à concretização pela jurisprudência⁴⁰, embora centrados na concepção de subordinação jurídica. As mesmas ideias e concepções valem para o Direito europeu, inclusive o direito anglo-saxão, representado pelo Reino Unido.⁴¹

A noção do conceito de subordinação jurídica precisa ser revista e este é o papel da doutrina, fornecendo as diretrizes necessárias dentro do sistema normativo para a jurisprudência se consolidar sem a tentação ao indesejado “ativismo judicial”.

6. Subordinação por algoritmo

O atual estágio da globalização e as novas tecnologias aplicadas ao processo de produção de riqueza mudou o formato do mundo do trabalho. O Capitalismo Tecnológico e a economia digital são realidades que não podem ser ignoradas pelo Direito e como esclarece o jurista francês Alain Supiot, “as novas tecnologias estão a criar novas formas de subordinação.”⁴²

Nesse contexto é que surge a subordinação por algoritmo, foco deste trabalho, que é aquela implementada pelas empresas e organizações que se utilizam de um sistema de computador aliado a outros instrumentos telemáticos e a uma plataforma digital que emitem ordens e comandos ao trabalhador, ainda que sob o pseudônimo de sugestão ou outros rótulos mais amenos.

Muitas dessas ordens e comandos são ocultos e dissimulados por sua própria natureza, fazendo com que o trabalhador seja obrigado a ficar conectado indefinidamente à plataforma digital como condição para executar seu trabalho.⁴³

⁴⁰ FERNANDES, Antonio Monteiro. *Deverá a subordinação jurídica manter-se como elemento qualificador?* In: ABRANTES, José João. Coord. *II Congresso Europeu de Direito do Trabalho – os desafios atuais do Direito do Trabalho*. Lisboa: Almedina, 2016, p. 103.

⁴¹ FERNANDES, Antonio Monteiro. *Deverá a subordinação jurídica manter-se como elemento qualificador?* In: ABRANTES, José João. Coord. *II Congresso Europeu de Direito do Trabalho – os desafios atuais do Direito do Trabalho*. Lisboa: Almedina, 2016, p. 102-104.

⁴² SUPIOT, Alain. *Les nouveaux visages de la subordination*. In DS, n. 2, 2000, cit. p. 32. Apud: MOREIRA, Teresa Coelho. *O direito à desconexão dos trabalhadores*. Revista Questões Laborais, Ano XXIII, n. 49 – jul./dez 2016, p. 12. Lisboa: Almedina.

⁴³ “A grande questão neste tipo de situações é a de que, na maior parte dos casos, não há uma ordem expressa do empregador nesse sentido. Há, sim, uma interiorização desta ideia pelos trabalhadores e uma gestão realizada por objetivos de tal forma que, após algum tempo, são os próprios trabalhadores a não conseguirem separar a vida profissional da vida privada e a levar, voluntariamente, trabalho para casa.” MOREIRA, Teresa Coelho. *O direito à desconexão dos trabalhadores*. Revista Questões Laborais, Ano XXIII, n. 49 – jul./dez 2016, p. 14. Lisboa: Almedina.

Não há, necessariamente, uma ordem expressa do empregador. Há sim, metas a cumprir e uma cobrança, ainda que velada. A ordem passa a ser interiorizada pelo trabalhador, que vê no seu colega de trabalho um concorrente a tomar-lhe a promoção ou o próprio emprego, caso não consiga executar todas as tarefas designadas para a sua função.

A subordinação jurídica, que no modelo socioeconômico anterior exigia uma jornada predeterminada de trabalho na fábrica, agora coloca o trabalhador à sua disposição o tempo todo (*full time*), por meio de smartphone, Ipad, tablets e outros aparelhos eletroeletrônicos.

Essas mudanças na forma de estruturar a organização empresarial trazem insegurança ao empregado que não tem um chefe direto a quem recorrer em caso de dúvidas ao executar seu serviço. O trabalho torna-se impessoal.

Nessa perspectiva, as profissões também vão se inovando e tornam-se cada vez mais específicas e especializadas. Com isso, é maior a facilidade com que podem ser substituídas por inteligência artificial. Até mesmo a atividade de gerenciar a função de outros trabalhadores pode ser substituída. “O Uber é capaz de gerenciar milhões de taxistas empregando apenas alguns humanos. A maioria dos comandos é acionada pelos algoritmos sem necessidade de supervisão humana.”⁴⁴ Não há gerente, não há supervisor (pessoa física), mas esse algoritmo pode dispensar, e efetivamente dispensa, o motorista de continuar prestando seus serviços à estrutura empresarial que comanda o negócio, apenas desligando-o do aplicativo. Sem aviso prévio.

Os efeitos da decisão do algoritmo são sentidos no mundo fenomênico, pois o trabalhador não terá mais acesso ao aplicativo que gera a riqueza econômica e, no seu caso, à remuneração que garante sua subsistência. Ele alienou o tempo da sua vida e sua força de trabalho e não tem qualquer ingerência sobre o processo produtivo. Realizava trabalho à um terceiro alheio. Foi “desligado” do sistema de forma unilateral. Foi dispensado por uma máquina.⁴⁵

Não cabe afirmar que isso que o algoritmo faz não pode ser considerado como um fato jurídico que induz à subordinação, argumentando que se trata apenas do controle do negócio. Nesse caso “controle do negócio” é mero eufemismo. Em verdade, o algoritmo somente executa aquilo que um ser humano programou e, nesse sentido, é mero instrumento de gestão de alguém

⁴⁴ HARARI, Yuval Noah. *Homo Deus*. São Paulo: Companhia das Letras, 2016, p. 325-326.

⁴⁵ WAKEFIELD, Jane. *O homem que foi demitido por uma máquina*. Disponível em: < <https://www.bbc.com/portuguese/salasocial-44600350> >. Acesso em: 25.6.2018.

ou de alguma organização empresarial. O capital deu-se ao luxo de abrir mão da *subsunção material do trabalho*⁴⁶ ou seja, de controlar pessoal e diretamente o empregado, preferindo fazê-lo à distância, exigindo comportamentos e resultados pelos meios telemáticos. É um direito potestativo do empregador na antiga noção de *jus variand*.

A interação dos algoritmos com os seres humanos levou Yuval Noah Harari a defender a ideia do algoritmo como uma “pessoa” com direitos e deveres, “enquanto uma entidade intersubjetiva não humana” que, em razão disso, poderia ser inscrito nas repartições públicas e existir como uma empresa que, aliás, também é uma ficção jurídica⁴⁷. A verdade é que “O direito cria suas próprias realidades.”⁴⁸

Até alguns anos atrás, a ideia que se tinha de um algoritmo era algo como um mero cálculo matemático, abstrato, com regras definidas e limitadas. Essa realidade está mudando, pois “Em maio de 2014, a Deep Knowledge Ventures – uma firma de capital de risco de Hong Kong especializada em medicina regenerativa – abriu novos caminhos ao nomear para seu conselho diretor um algoritmo chamado VITAL. VITAL recomenda investimentos por meio da análise de uma quantidade enorme de dados sobre a situação financeira, experimentos clínicos e propriedade intelectual de companhias que estão sendo avaliadas. Assim como os outros cinco membros do conselho, o algoritmo participa da votação que decide se a firma investirá ou não em determinada companhia.”⁴⁹

Como se vê, o algoritmo, com os demais diretores, *decide* se a empresa irá ou não investir em determinado setor. Ainda que pareça óbvio, não custa afirmar: ele também pode decidir (e tem decidido, como visto linhas atrás) se um trabalhador deve ou não ser dispensado.

Não há limites para atuação dos algoritmos. Eles não se limitam mais

⁴⁶ MENDES, Marcus Menezes Barberino. CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 46, p. 217, jul./dez. 2007.

⁴⁷ “Isso pode soar impossível, mas, antes de descartar a ideia, lembre-se de que a maior parte do nosso planeta já pertence legalmente a entidades intersubjetivas não humanas, a saber, nações e corporações. De fato, 5 mil anos atrás uma grande porção da Suméria pertencia a deuses imaginários, como Enki e Inana. Se deuses podiam possuir terras e empregar pessoas, por que não os algoritmos?” HARARI, Yuval Noah. *Homo Deus*. São Paulo: Companhia das Letras, 2016, p. 327.

⁴⁸ CARVALHO, Paulo de Barros. IPI – *Comentários sobre as regras de interpretação da tabela NBM/SH – TIPI/TAB*. RDDT n. 12, p. 45.

⁴⁹ HARARI, Yuval Noah. *Homo Deus*. São Paulo: Companhia das Letras, 2016, p. 326.

a fornecer dados. Eles decidem junto com os humanos ou no seu lugar. Essa realidade atual torna inconteste a existência da subordinação por algoritmo, lembrando sempre que, em última análise e por enquanto⁵⁰, ela é antes a decisão de alguém que o programou para isso.

6.1 O controle por meio dos algoritmos

O controle do trabalho à distância por meio de plataformas digitais que se utilizam de algoritmos é muito mais severo e eficaz do que aquele feito pessoalmente pelo chefe de seção no chão de fábrica da década de 70. Além de oculto, é mais denso e concentrado, o que contrasta com seu caráter dissimulado, fenômeno que também se observa na flexibilização.⁵¹

Conforme bem observa Rodrigo de Lacerda Carelli, “O controle hoje é feito de maneira dispersa, seja pela própria organização algorítmica do trabalho, seja pela dispersão do controle por meio da sua clientela. O controle é do tipo panóptico difuso, muito mais eficaz do que qualquer controle pessoal. Isso não é exclusivo do trabalho por plataforma: hoje em qualquer call center ao final de cada ligação o controle é realizado pelo consumidor, que se transforma em um preposto do empregador sem receber nada por isso.”⁵²

O Uber, por meio de contrato de adesão, “termo de uso” ou qualquer outro instrumento com nome diverso mas com o mesmo objetivo submete seus motoristas a controles rigorosos, em que os consumidores que se utilizam dos serviços da empresa são convidados a avaliar o motorista e, de acordo com a nota auferida, ele pode ser suspenso ou desligado da plataforma. O que são essas regras contratuais senão formas de controlar a prestação dos serviços, com a previsão de punição disciplinar ou dispensa sem justa causa, exatamente nos mesmos moldes da legislação trabalhista? Mudar o nome não altera a natureza

⁵⁰ *Por enquanto* porque a expectativa no futuro é que a Inteligência Artificial – IA dispense a programação por um ser humano, que poderia ser feita pelo próprio sistema de computador, por meio da chamada “aprendizagem de máquina.”

⁵¹ “Outra característica do poder oculto na flexibilização é a denominada “concentração sem centralização.” ... Há um enorme e maior continente de poder no “poder flexível” e dissimulado.” CASTELO, Jorge Pinheiro. *O direito do trabalho líquido: o negociado sobre o legislado, a terceirização e o contrato de curto prazo na sociedade líquida*. – São Paulo: LTr, 2017, p. 59.

⁵² CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Trabalho no século XXI: as novas formas de trabalho por plataformas*. Disponível em: < <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/trabalho-no-seculo-xxi-as-novas-formas-de-trabalho-por-plataformas-30072018> >. Acesso em 2.8.2018.

jurídica do instituto.⁵³

A estipulação de regras de comportamento pela empresa, controladas por meio dos algoritmos, nada mais é do que a “antiga” subordinação com uma roupa nova. E é por isso que “Eu vejo o futuro repetir o passado, eu vejo um museu de grandes novidades”, como na canção de Cazuza, roqueiro brasileiro.⁵⁴

O fato dos prestadores dos serviços possuírem alguns instrumentos de trabalho não mudam em nada essa realidade de estado de submissão a ordens do empregador. “Carros, motocicletas, bicicletas, computadores, smartphones ou os próprios pés são apenas ferramentas, não podendo ser confundidos como meio de produção”, como salienta acertadamente Rodrigo de Lacerda Carelli.⁵⁵

O controle do trabalhador por meio de algoritmos, portanto, é muito mais intenso e eficaz do que o controle pessoal direto, pois além de dirigir a prestação pessoal dos serviços, também avalia de forma estatística o trabalho prestado, ficando sujeito às mesmas consequências jurídicas de uma relação de emprego clássica, com advertência, punição e, inclusive, sua dispensa.

7. Limites à subordinação por algoritmo

Vivemos a era da hiperconexão, com seus benefícios e malefícios. Um tempo em que as relações sociais são cada vez mais afetadas. E, como as relações de trabalho fazem parte deste mundo, elas também sofrem com isso. O volume de trabalho atribuído aos seres humanos (empregados e patrões) aumentou na mesma velocidade que os dados que são fornecidos e catalogados por meio de algoritmos.

Alain Supiot adverte que a governança pelos números sonhada pelo ultraliberalismo pode nos levar ao pesadelo, pois a faculdade de julgamento e de interpretação de textos pode se limitar aos cálculos matemáticos, ou seja, nas operações de quantificação por meio de algoritmos “e nos dispensaria da

⁵³ SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à reforma trabalhista. Análise da Lei 13.467/2017 - Artigo por artigo*. São Paulo: RT, 2017, p. 54. Observa o autor: “Rótulos nunca foram relevantes para o direito do trabalho. Simples nomenclatura utilizada representa aspecto secundário em quase todas as análises trabalhistas.”

⁵⁴ CAZUZA; BRANDÃO, Arnaldo (Compos.). *O tempo não para*. Manaus: Som Livre, 2003. 1 DVD (51'25), widescreen, color.

⁵⁵ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Trabalho no século XXI: as novas formas de trabalho por plataformas*. Disponível em: < <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/trabalho-no-seculo-xxi-as-novas-formas-de-trabalho-por-plataformas-30072018> >. Acesso em 2.8.2018.

compreensão e da confrontação das experiências, e nos economizaria, assim, o esforço de julgar e, em decorrência, de pensar.”⁵⁶

A submissão de um humano às ordens de uma plataforma digital comandada por algoritmos, ainda que veladas sob o pseudônimo de “sugestão”, deve vir regrada de limitações, objetivando garantir o mínimo vital necessário à subsistência do trabalhador. Nesse sentido foi a decisão proferida do *Employment Tribunal* de Londres, no *Case n. 2202551/2015 & Other* (sentença proferida em 28 de outubro de 2016). Na conhecida decisão daquele Tribunal, independente da denominação jurídica que foi dada à relação entre o Uber e os motoristas (*employees* ou *workers*) há dois direitos básicos do trabalhador, enquanto ser humano, que não podem ser desrespeitados: jornada diária máxima de trabalho e remuneração mínima digna de sobrevivência (que objetivamente considerada poderia ser entendida como um piso mínimo da categoria profissional, salário mínimo ou algo equivalente).⁵⁷

7.1 Jornada diária máxima de trabalho

Considerando sua finitude torna-se possível afirmar que o maior bem da vida de um homem é o seu tempo. Ele não pode ser comprado para prolongar seus dias na terra. Se esquecido ou ignorado, ele avançará do mesmo modo, independentemente da nossa vontade. Acabado seu tempo terreno, resta ao homem apenas a incerteza do viver depois da morte.

O contrato de trabalho implica na alienação do tempo de vida do empregado ao seu patrão. Ele vende seu mais valioso bem. Não vende seu corpo ou sua alma, mas vende parte do seu tempo.⁵⁸

⁵⁶ SUPIOT, Alain. *O espírito de Filadélfia. A justiça social diante do mercado total*. Tradução de Tânia do Valle Tshiedel. Porto Alegre: Sulina, 2014, p. 70, 102-103.

⁵⁷ “Com efeito, entre o *employee stricto sensu* (trabalhador subordinado, empregado) e o genuíno *self-employed/independent contractor* (profissional independente) existe uma categoria intermédia, a de *dependent worker*, que merece a (e carece da) proteção das leis do trabalho, máxime no que à jornada de trabalho e ao salário diz respeito ... *Employee ou worker*, o certo é que, para o Tribunal do Trabalho de Londres, os motoristas da Uber não são *self-employed independent contractors*. Tanto basta para que as leis do trabalho, em matéria de jornada e de salário, lhes sejam aplicáveis. E não há manobras de engenharia jurídica, efetuadas por argutos advogados, que possam obstar a tal aplicação. A Uber e os seus motoristas: *mind the gap!*” AMADO, João Leal; SANTOS, Catarina Gomes. In LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. (Coord.) *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017, p. 347.

⁵⁸ AMADO, João Leal. *Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão*

Aliás, cabe lembrar que a primeira norma sobre Direito do Trabalho no mundo ocidental contemporâneo surgiu na Inglaterra exatamente para limitar a jornada diária de trabalho, bem como o trabalho infantil. Seu objetivo era defender a saúde do empregado, exposta à longa duração da jornada de trabalho.⁵⁹

Surgiu em 1802 a chamada *Lei de Peel*, que buscava limitar em 12 (doze) horas diárias o tempo de trabalho dos aprendizes nos moinhos da Inglaterra, que deveriam trabalhar sempre após as 06 (seis) horas da manhã e antes das 21 (vinte e uma) horas. Mas foi somente a partir de 1886 que se definiu que a jornada de trabalhado deveria ser limitada à 08 (oito) horas diárias. Em 1891, a *Rerum Novarum* do Papa Leão XIII previa essa mesma limitação. Não é por acaso também que, em 1919, a 1ª Convenção da OIT – Organização Internacional do Trabalho versou exatamente sobre jornada de trabalho, limitando-a à mesma quantidade de 08 (oito) horas diárias. No Brasil, a primeira lei que tratou do assunto é de 1932. Essa singela digressão história é apenas para demonstrar que não se pode transigir nesse tema, em respeito à própria evolução humana.

Como se vê, limitar a jornada diária de trabalho a patamares razoáveis, *in casu*, 08 (oito) horas diárias, é o piso civilizatório mínimo exigido pelos princípios da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho, conforme destacados na Constituição brasileira de 1988 (art. 1º, incisos III e IV).

Diante da realidade atual e das necessidades do Capitalismo Tecnológico, “quem pode dizer, atualmente, qual é o tempo de um trabalhador digital?” Essa é a indagação que tem feito Teresa Coelho Moreira, professora da Universidade do Minho, Portugal⁶⁰, que tem pesquisado sobre o tema do direito à desconexão dos trabalhadores.⁶¹

profissional. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, São Paulo, n. 52, jan./jun. 2018, p. 255.

⁵⁹ Nesse sentido, a Reforma Trabalhista introduzida no Brasil pela Lei 13.467/17 que alterou a CLT está em sentido oposto à toda a história construída pelo Direito laboral, pois prevê: Art. 611-B: “Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou redução dos seguintes direitos: ...Parágrafo único: Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.”

⁶⁰ MOREIRA, Teresa Coelho. *Algumas questões sobre trabalho 4.0*. Revista Prontuário de Direito do Trabalho, n. 016-II, p. 245-264. Coimbra: Centro de Estudos Judiciários.

⁶¹ Quanto à expressão *direito à desconexão dos trabalhadores*, o juslaborista português João Leal Amado faz uma observação muito pertinente, pois prefere referir-se à um *direito à não conexão*. Diz o ilustre professor doutor: “Diríamos, pelo exposto, que o período de descanso equivale, deve equivaler, a um período de do not disturb patronal! Vale dizer: ... a obrigação de não perturbar, de não incomodar, recai sobre a empresa. O trabalhador goza, assim, de um “direito à não conexão”.

Não é possível aceitar um retrocesso nesse assunto relativo ao tempo do trabalhador à disposição do empregador, especialmente aquele do trabalho realizado sob as ordens e vigilância constante dos algoritmos que, como se viu, é mais intenso, severo e eficaz do que na subordinação clássica e direta, pois isso importaria em voltar aos primórdios da legislação protetiva, razão de ser do Direito do Trabalho.

7.2 Remuneração mínima do trabalhador

Ainda que executando suas tarefas à distância e controlado por um algoritmo, o trabalhador, independentemente da qualificação jurídica que lhe for dada (com ou sem vínculo empregatício) e desde que executando uma jornada de trabalho de 08 (oito) horas diárias, como é comum na maioria das atividades, certo é que deve ser-lhe garantido uma remuneração mínima (diária ou mensal) que seja suficiente para atender suas necessidades básicas de sobrevivência, principalmente quando sua remuneração se dá exclusivamente por meio de “produtividade”.

Nesses casos e considerando-se que, o que interessa para a estrutura empresarial contratante dos serviços é o resultado do trabalho que gera lucro e não o modo como ele é feito, o fato de laborar exclusivamente por produtividade irá impor na consciência do trabalhador a ideia de que “ele faz a sua própria remuneração” e, quanto mais ele trabalhar, maior será seu ganho, independentemente dos prejuízos causados à sua saúde. Esses custos sociais, num futuro bem próximo, serão suportados por toda a sociedade, desde a proteção universal oferecida pela Estado por meio do Serviço Único de Saúde – SUS, até na área dos benefícios previdenciários (auxílio-doença, aposentadoria por invalidez etc.), bancados pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS.

Os resultados desse tipo de remuneração são catastróficos e conhecidos no interior do Estado mais rico da Federação brasileira, especialmente na indústria canavieira, que resultou, inclusive, em diversas ações judiciais movidas pelo Ministério Público do Trabalho – MPT para inibir a prática que levou à morte diversos trabalhadores por exaustão.⁶²

In: *Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, São Paulo, n. 52, p. 263, jan./jun. 2018.

⁶² COSTA, Cândida. *Morte por exaustão no trabalho*. Cad. CRH [online]. 2017, vol. 30, n.79, p. 105. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1590/s0103-49792017000100007> >. Acesso em 9.1.2019.

Como já visto, foi nesse sentido que decidiu o Tribunal do Reino Unido no caso do motorista que trabalha por meio da plataforma digital do aplicativo Uber, ou seja, de reconhecer que o trabalhador deve receber uma remuneração mínima mensal que lhe garanta o mínimo existencial, necessário à sua proteção e à sobrevivência de sua família.

Essa equação (jornada máxima diária x remuneração mínima) deve orientar qualquer relação jurídica que envolva o trabalho humano, sob pena de retorno à idade das trevas dos direitos fundamentais, em visível ofensa ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho (art. 1º, incisos III e IV da Constituição da República de 1988).

8. (Des)necessidade de lei específica para regular o tema

A questão ora posta é saber se há necessidade de uma lei específica para alterar ou complementar o conceito de subordinação jurídica diante dos avanços sociais e tecnológicos e da chamada economia em rede ou se, a análise sistemática do Direito do Trabalho, enquanto “ramo” da ciência jurídica, é suficiente para enfrentar os problemas da conceituação dos institutos jurídicos em debate.

Como assevera o professor português Antonio Monteiro Fernandes, a aplicação da classificação binária subordinação/autonomia, diante de um caso concreto a ser solucionado, comporta duas questões: uma de natureza *prático-jurídica*, atribuída ao intérprete da legislação trabalho e outra de *concepção político-jurídica*, seja mediante a elaboração de leis sobre o tema ou sobre a definição da noção do seu conceito pela própria jurisprudência.⁶³

Como em qualquer ciência social, a percepção dos fatos que nos rodeiam mudam. Se alteram com o tempo. A evolução da noção de um determinado instituto jurídico não é novidade, muito menos em Direito Laboral. A título de exemplo, vale citar o conceito de acidente do trabalho.

No Brasil, no início da legislação sobre o tema (1919), só se admitia o acidente de trabalho quando este era originário de causa única. Desde o Decreto-Lei n. 7.036/44, passou-se a ser admitida a teoria das concausas, com todos os seus efeitos. Atualmente, a Lei n. 8.213/91, não deixa nenhuma dúvida sobre o tema, pois seu art. 21 estabelece que: “Equiparam-se também ao acidente de

⁶³ FERNANDES, Antonio Monteiro. *Deverá a subordinação jurídica manter-se como elemento qualificador?* ABRANTES, José João. Coord. In: II Congresso Europeu de Direito do Trabalho – os desafios atuais do Direito do Trabalho. Lisboa: Almedina, 2016, p. 99.

trabalho, para os efeitos desta Lei o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação.” Observe-se que neste período de um século a noção do conceito doutrinário sobre o tema evoluiu e, com ele, houve também a alteração legislativa.

Não há dúvidas, portanto, que a mudança nos fatos sociais implementadas pelo Capitalismo Tecnológico irá resultar, futuramente, na elaboração de leis que redefinam ou ajudem a compreender melhor a noção do conceito de subordinação, a exemplo do que ocorreu com o teletrabalho e o trabalho à distância, por meio da Lei 12.551/11, que deu nova redação ao artigo 6º, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT⁶⁴, frutos que são dessa nova onda tecnológica. Ainda mais num país como o Brasil que é de tradição jurídica escrita.

Contudo e no que diz respeito à alteração promovida no art. 6º da CLT pela Lei 12.551/11, é de se observar que autores como Valentin Carrion entendem que “A lei nada modifica. A CLT, em seu art. 3º, define o trabalho subordinado; a relação de emprego independe da forma que o empregador usa para comandar, controlar e subordinar o empregado, seja ao vivo ou por meios telemáticos.”⁶⁵

Interessante notar que o termo subordinação jurídica não existia na lei antes da nova redação do artigo 6º da CLT, ocorrida no ano de 2011. A noção desse conceito sempre foi doutrinária. E nunca se discutiu isso. No mesmo sentido, a Lei 12.551/11 também se referiu aos *pressupostos* caracterizadores da relação do emprego.⁶⁶ Embora o artigo 3º da CLT elencasse uma série de fatos que, se ocorridos no mundo fenomênico, considerar-se-ia existente a relação de emprego, nunca se utilizou essa expressão *pressupostos*, fruto que sempre foi da definição constatada pela doutrina. E isso também nunca foi objeto de relutância ou de maiores celeumas na seara trabalhista quando da aplicação do direito ao caso concreto.

⁶⁴ Art. 6º da CLT: “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.”

⁶⁵ CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis Trabalhistas*. 42ª ed. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 56.

⁶⁶ Lembrando aqui as observações já feitas neste trabalho quanto a questão da subordinação se tratar de consequência e não de pressupostos da relação de emprego.

Todos os tipos de questões e problemas sociais acontecem diariamente, inclusive essas geradas pelo Capitalismo Tecnológico que fomentou o trabalho por meio de plataformas digitais. E, via de regra, desaguam no Poder Judiciário para que seja resolvida a questão da existência ou não da relação de emprego.

Enquanto não existir lei específica sobre o tema, cabe ao julgador suprir esse vácuo legislativo se encontrar ali os fatos-jurídicos caracterizadores da relação de emprego, mesmo quando a subordinação se exterioriza por meio dos comandos gerados por algoritmos. Nesse caso, a interpretação sistemática é necessária para dar a coesão que a Ciência exige e isto é assim há, pelo menos, um milênio antes da Era Cristã.⁶⁷ Não existe texto legal solto e pairando no ar, sem qualquer conexão com os outros comandos normativos que compõem o ordenamento jurídico. E esse tema dispensa maiores elucubrações.

Para atender às novas demandas sociais e econômicas, o certo é que “o Direito do Trabalho precisa apenas alargar as molduras do conceito de subordinação jurídica,”⁶⁸ enfrentando os desafios atuais. Tanto no Brasil, quanto em Portugal, não há legislação específica sobre o tema. Enquanto isso, a doutrina e a jurisprudência irão moldar a noção deste conceito neste período de transição.⁶⁹

Essas transformações socioeconômicas exigem ferramentas de trabalho e de interpretação diferentes, adequados a proteger esse contingente de pessoas que vivem (ou sobrevivem) do seu trabalho sem a devida proteção das leis trabalhistas. Caso contrário, seria fazer letra morta aos princípios da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho (art. 1º, incisos III e IV, da Constituição da República).

Nesse momento, a Ciência Jurídica deve fazê-lo por meio da interpretação sistemática, que leva em consideração o contexto no qual os fatos dessa nova realidade estão inseridos, sem olvidar a interpretação constitucional que, como

⁶⁷ “O Código de Manu, legislação indiana, cujo texto original foi escrito em sânscrito, promulgado aproximadamente mil anos antes de Cristo... Assim, com seu método de investigação, interpretação e integração do direito, foram os hindus muito além do método gramatical e lógico, num verdadeiro processo sistemático e de criação do direito no caso concreto.” GARCIA, Juvêncio Gomes. *Função criadora do juiz*. Brasília, DF: Livraria e Editora Brasília Jurídica, 1996, p. 13.

⁶⁸ DELGADO, Maurício Godinho e DELGADO, Gabriela Neves. In LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017, p. 26.

⁶⁹ Lorena Vasconcelos Porto entende que não é necessária a intervenção legislativa, podendo a releitura da noção do conceito de subordinação ser operada pela jurisprudência. In *A necessidade de uma releitura universalizante do conceito de subordinação*. Revista de Direito do Trabalho: São Paulo, v. 130, p. 122, abr./jun. 2008.

visto, traz o trabalho humano como um dos seus princípios fundamentais.

9. Conclusão

A guisa de conclusão, podemos definir o seguinte:

a) A noção do conceito de subordinação jurídica é um termo aberto, que evolui a todo tempo, com e como a sociedade pós-moderna, líquida e contemporânea, marcada por relações pessoais e jurídicas em constante transformação.

b) A subordinação jurídica é o estado em que se encontra o trabalhador, aguardando ou executando ordens e se revela por meio de fatos do mundo real que se encaixam na hipótese de incidência legal, tornando-se fatos-jurídicos. Isso posto, constata-se que não é um pressuposto da relação de emprego, mas sua consequência.

c) A subordinação estrutural é acatada pela doutrina e jurisprudência brasileira como uma forma de extensão à noção do conceito clássico de subordinação jurídica, oxigenando o instituto para atender a evolução de uma economia em rede, denominando-se nessa nova fase do Capitalismo Tecnológico como subordinação estrutural-reticular.

d) As condições socioeconômicas contemporâneas exigem que seja revisitada a noção do conceito de subordinação jurídica, alargando suas fronteiras por meio da interpretação sistemática para incluir sob a proteção da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT os trabalhadores que estão à sua margem, independentemente da denominação que é dada a essas novas relações jurídicas, garantindo-lhes direitos básicos que representem um piso civilizatório mínimo, especialmente quanto à limitação da jornada de trabalho e à remuneração mínima.

e) A subordinação por algoritmo é apenas mais umas das facetas da noção clássica da subordinação jurídica que caracteriza-se pelo estado em que se encontra o trabalhador, aguardando ou executando ordens emitidas por um sistema informacional criado por uma estrutura organizacional, permeado por soluções tecnológicas complexas mas que, ao final, revelam apenas mais uma das etapas do capitalismo contemporâneo, aqui designado de Capitalismo Tecnológico.

f) A subordinação por algoritmo, ao mesmo tempo em que tenta ser dissimulada, revela-se como mais densa, intensa e eficaz do que a subordinação clássica que é feita por meio de ordens diretas, compelindo o trabalhador a executar cada vez mais tarefas e avaliando-o continuamente e automaticamente por meio de sofisticados sistemas computacionais de gestão.

g) Num país em que a tradição escrita do direito tem enorme relevância como é o caso do Brasil, uma nova lei para regular o tema da subordinação por algoritmo é bem vinda. Contudo, sua falta não impede o reconhecimento de sua existência como instituto jurídico com base na interpretação sistemática, levando sempre em consideração os princípios da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho, como um dos pilares do Contrato Social firmado pela Carta da República.

As mudanças sociais que estamos vivenciando, muitas delas fruto do Capitalismo Tecnológico, irão impactar as relações de trabalho neste início de século XXI e seus efeitos jurídicos já são sentidos pela doutrina e jurisprudência. A regulamentação de tais fatos sociais pelo direito será consequência disso, até como necessidade própria do capitalismo, que precisa de segurança jurídica e calculabilidade para continuar sua trajetória. O que se deseja neste *Admirável Mundo Novo* é que a humanidade também avance no respeito à dignidade da pessoa humana e nos valores sociais do trabalho.

Referências bibliográficas

ABRANTES, José João. Coord. *II Congresso Europeu de Direito do Trabalho – os desafios atuais do Direito do Trabalho*. Lisboa: Almedina, 2016.

AMADO, João Leal. *Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, São Paulo, n. 52, p. 255-268, jan./jun. 2018.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Trabalho no século XXI: as novas formas de trabalho por plataformas*. Disponível em: < <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/trabalho-no-seculo-xxi-as-novas-formas-de-trabalho-por-plataformas-30072018> >. Acesso em 2.8.2018.

CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis Trabalhistas*. 42ª ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

CARVALHO, Paulo de Barros. IPI – *Comentários sobre as regras de interpretação da tabela NBM/SH – TIPI/TAB*. RDDT n. 12.

CASTELO, Jorge Pinheiro. *O direito do trabalho líquido: o negociado sobre o legislado, a terceirização e o contrato de curto prazo na sociedade líquida*. – São Paulo: LTr, 2017.

CAZUZA; BRANDÃO, Arnaldo (Compos.). *O tempo não para*. Manaus: Som Livre, 2003. 1 DVD (51'25), widescreen, color.

CHAPLIN, Charles. *TEMPOS modernos*. Produção de Charles Chaplin. New York, 1936. 2 DVD's (83 min), widescreen, preto e branco. Produzido no Brasil por Videolar S/A sob licença de Warner Home Video Inc. Manaus: 2003

COSTA, Cândida. *Morte por exaustão no trabalho*. Cad. CRH [online]. 2017, vol. 30, n.79, p.105-120. ISSN 0103-4979. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1590/s0103-49792017000100007> >. Acesso em 9.1.2019.

DELGADO, Maurício Godinho. *Direitos fundamentais na relação de trabalho*. Revista LTr, Ano 70, n. 6, jun. de 2006, p. 657-667.

DINIZ, Maria Helena. *Compêndio de Introdução à Ciência do Direito*. 8ª ed. São Paulo: Saraiva, 1995.

FERNANDES, Antonio Monteiro. *Deverá a subordinação jurídica manter-se como elemento qualificador?* In: II Congresso Europeu de Direito do Trabalho – os desafios atuais do Direito do Trabalho. ABRANTES, José João. Coord. Lisboa: Almedina, 2018. p. 99-107.

GARCIA, Juvêncio Gomes. *Função criadora do juiz*. Brasília, DF: Livraria e Editora Brasília Jurídica, 1996.

GRANDI, Mario. *Il problema della subordinazione tra attualità e storia. In Le trasformazioni del lavoro. La crisi della subordinazione e l'avvento di nuove forme di lavoro.* ANGELI, Franco. Milano: Fondazione Giulio Pastore, 1999, p. 11-20.

GRAU, Eros Roberto. *Por que tenho medo dos juizes. Interpretação/aplicação do direito e os princípios.* 8ª ed. – São Paulo: Malheiros, 2017.

HARARI, Yuval Noah. *Homo Deus.* São Paulo: Companhia das Letras, 2016.

HUXLEY, Aldous. *Admirável mundo novo.* Trad. de Lino Vallandro e Vidal Serrano. 22ª ed. São Paulo: Globo, 2014.

LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. (Coord.) *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano.* São Paulo: LTr, 2017.

MALET, Estêvão. *A subordinação como elemento do contrato de trabalho.* In: Revista de Direito e de Estudos Sociais. Almedina: Lisboa, Ano LII (XXV da 2ª Série), n. 1-2, p. 7-48.

MENDES, Marcus Menezes Barberino. CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica.* Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 46, p. 197-218, jul./dez. 2007.

MOREIRA, Teresa Coelho. *O direito à desconexão dos trabalhadores.* Revista *Questões Laborais*, Ano XXIII, n. 49 – jul./dez 2016, p. 7-28. Lisboa: Almedina. _____ . Algumas questões sobre trabalho 4.0. Revista *Prontuário de Direito do Trabalho*, n. 016-II, p. 245-264. Coimbra: Centro de Estudos Judiciários.

PONTES DE MIRANDA, F. C. *Tratado de direito privado.* Parte geral. 3ª ed., t. I: Rio de Janeiro: 1970, Borsói.

PORTO, Lorena Vasconcelos. *A necessidade de uma releitura universalizante do conceito de subordinação*. Revista de Direito do Trabalho: São Paulo, v. 130, p. 119-142, abr./jun. 2008.

SANTI, Eurico Marcos Diniz de. *Lançamento tributário*. 2ª ed. São Paulo: Max Limonad, 199, p. 22.

SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à reforma trabalhista. Análise da Lei 13.467/2017 - Artigo por artigo*. São Paulo: RT, 2017.

SUPIOT, Alain. *O espírito de Filadélfia. A justiça social diante do mercado total*. Tradução de Tânia do Valle Tshiedel. Porto Alegre: Sulina, 2014.

_____. *Les nouveaux visages de la subordination*. In *DS*, n. 2, 2000, cit. p. 32. Apud: MOREIRA, Teresa Coelho. O direito à desconexão dos trabalhadores. Revista *Questões Laborais*, Ano XXIII, n. 49 – jul./dez 2016, p. 7-28. Lisboa: Almedina.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro. *Relação de emprego: estrutura legal e supostos*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2005.

WAKEFIELD, Jane. *O homem que foi demitido por uma máquina*. Disponível em: < <https://www.bbc.com/portuguese/salasocial-44600350> >. Acesso em: 25.6.2018.