



Centro Universitário de Brasília - UniCEUB
Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS
Curso de Bacharelado em Direito / Relações Internacionais

YURI CORRÊA DE CARVALHO

**A MODERNIZAÇÃO/PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NA ERA DIGITAL:
a *gig economy* e seus impactos na proteção laboral**

**BRASÍLIA
2020**

YURI CORRÊA DE CARVALHO

**A MODERNIZAÇÃO/PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NA ERA DIGITAL:
a *gig economy* e seus impactos na proteção laboral**

Artigo científico apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS do Centro Universitário de Brasília (UniCEUB).

Orientador: Prof. Luiz Emílio Pereira Garcia.

**BRASÍLIA
2020**

YURI CORRÊA DE CARVALHO

**A MODERNIZAÇÃO/PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NA ERA DIGITAL:
a *gig economy* e seus impactos na proteção laboral**

Artigo científico apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS do Centro Universitário de Brasília (UniCEUB).

Orientador: Prof. Luiz Emílio Pereira Garcia.

BRASÍLIA, ____ de _____ de 2020

BANCA AVALIADORA

Orientador: Prof. Luiz Emílio Pereira Garcia

Professor(a) Avaliador(a)

A MODERNIZAÇÃO/PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NA ERA DIGITAL: a *gig economy* e seus impactos na proteção laboral

Yuri Corrêa de Carvalho

RESUMO

A *gig economy* representa um tema em voga no mundo jurídico e que vem despertando um grande interesse da doutrina, além de ser objeto de acentuada controvérsia na jurisprudência. A principal polêmica diz respeito à definição da natureza jurídica desses prestadores de serviços: seriam trabalhadores autônomos ou empregados subordinados? O debate tem como ponto central a existência de subordinação jurídica em tais relações jurídicas, que não é facilmente verificável nas novas relações de trabalho mediadas por plataformas digitais. Ademais, em decorrência do persistente impasse, em um cenário de nítida insegurança jurídica, surgem propostas de criação de uma nova categoria jurídica, a fim de conferir alguma proteção a esses trabalhadores. Nesse sentido, o objetivo do presente estudo é identificar se o ordenamento jurídico pátrio possui instrumental suficiente para incluir esses obreiros no campo de proteção do Direito do Trabalho. A conclusão atingida é de que o regramento disponível é capaz de responder aos desafios impostos pela era digital. Para tanto, a presente investigação se baseou na análise de modelos de contratação por plataformas digitais em voga no Brasil, em face dos posicionamentos doutrinários e jurisprudenciais.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. *Gig economy*. Economia de compartilhamento. Parassubordinação. Plataformas digitais. Precarização.

Sumário: Introdução. 1 - A economia do bico (*gig economy*). 1.1 - O advento das plataformas digitais e da economia de compartilhamento. 1.2 - Os impactos no mundo do trabalho e na proteção laboral. 2 - A natureza jurídica do trabalhador na *gig economy*. 2.1 – A subordinação jurídica. 2.2 – A alteridade. 2.3 – O princípio da primazia da realidade sobre a forma. 3 - A criação de uma nova categoria jurídica de trabalhador – solução ou precarização? 3.1 - Figuras análogas no direito comparado. 3.1.1 - O trabalhador parassubordinado da Itália. 3.1.2 - O trabalhador autônomo economicamente dependente da Espanha. 3.1.3 - Os desdobramentos da implementação de uma terceira categoria na Itália e na Espanha. 3.2 - A parassubordinação no Brasil aos olhos da doutrina e da jurisprudência. Conclusão. Referências.

INTRODUÇÃO

A *gig economy* (tradução literal de economia do bico) é um novo modelo de negócios que se baseia na contratação de serviços sob demanda, no qual os trabalhadores são contratados para tarefas pontuais. Tal fenômeno ganhou força após a crise econômica de 2008 e foi alavancado pelos avanços das plataformas digitais e pela ascensão da economia de compartilhamento.

Dentre os diversos negócios que nasceram neste contexto estão os aplicativos de transporte, que encabeçados pela multinacional Uber revolucionaram o mercado de transporte no mundo inteiro, fornecendo um serviço de alta eficiência e baixo custo para os consumidores, e ao mesmo tempo gerando renda e oportunidade de trabalho a milhões de indivíduos.

Em que pese os indiscutíveis benefícios trazidos por estas plataformas, lides sobre a natureza jurídica dos trabalhadores e o alcance da responsabilidade destas empresas em relação aos mesmos começaram a eclodir em diversos países. Concomitantemente, o Brasil atravessou um período de instabilidade política e econômica que culminou em um processo de profunda precarização de suas normas trabalhistas, ao passo que tais plataformas se fortaleceram como uma alternativa de renda à legião de desempregados que se estabeleceu.

Aos indivíduos absorvidos por este mercado configurou-se um estado de profundo desamparo social, no qual parte dos riscos da atividade econômica é transferida ao trabalhador, e de total abstenção por parte das plataformas em relação às obrigações trabalhistas e previdenciárias.

Tanto na doutrina quanto nos tribunais persiste um marcado dissenso a respeito da matéria, principalmente no que tange à existência ou não de vínculo empregatício. A delimitação não é de fácil solução pela simples aplicação da lei, já que a mera adequação aos conceitos legais de trabalhador autônomo e de empregado é de difícil consecução, sendo necessário um esforço interpretativo sopesando as diferentes normas que regulam as relações contratuais no âmbito laboral, assim como os aspectos principiológicos de tal ramo. Tal indefinição suscita debates quanto à necessidade de se criar uma nova figura jurídica que se adeque às particularidades deste novo modelo produtivo e que, ao mesmo tempo, proporcione um mínimo de proteção a esses trabalhadores.

1 A ECONOMIA DO BICO (*GIG ECONOMY*)

O termo *gig economy* surge no contexto da economia de compartilhamento e do advento das plataformas digitais. Conforme Feliciano e Pasqualetto (2019) trata-se do “macroambiente de negócios caracterizado pelo predomínio de contratos de curta duração com trabalhadores independentes”. Segundo a definição de Aloisi (2016), consiste na contratação realizada por meio de aplicativos/plataformas digitais que conectam a oferta e a demanda de

serviços/tarefas, facilitando a interação entre trabalhadores, consumidores e empresas. Em outros termos:

Trata-se de uma forma de trabalho baseada em pessoas que possuem ocupações temporárias ou que realizam atividades *freelancer* sob demanda e pagas separadamente. Isto tudo em um cenário de flexibilização do mercado de trabalho que ganha relevância no contexto de concorrência e celeridade da era digital. Prestações de trabalho individualizadas, temporárias e autônomas se destacam frente a esse “novo” contexto a exemplo dos serviços como Uber e Airbnb que surgem a partir do desenvolvimento das plataformas digitais (OLIVEIRA; ASSIS; COSTA, 2019, p. 248).

De Stefano (2016) destaca duas formas de trabalho da *gig economy*: *crowdwork* e *work-on-demand via app*. A primeira se refere à forma de trabalho na qual um número indeterminado de indivíduos de todo o mundo é conectado a empresas, clientes e organizações por meio de plataformas digitais, para a realização de tarefas específicas que são majoritariamente executadas online (DE STEFANO, 2016). A segunda compreende a realização de atividades tradicionais (como transporte, limpeza e delivery) executadas localmente, as quais são ofertadas por plataformas digitais, que, por sua vez, são responsáveis pelo gerenciamento e seleção da mão de obra, assim como pelo controle de qualidade dos serviços prestados (DE STEFANO, 2016).

Por muito que apresentem algumas distinções, essas formas de trabalho têm em comum o emprego da internet e de tecnologias da informação como instrumentos para conectar oferta e demanda por serviços, de maneira a baratear os custos e agilizar as transações (DE STEFANO, 2016).

1.1 O advento das plataformas digitais e da economia de compartilhamento

A economia de compartilhamento trata-se de um fenômeno que consiste na integração de pessoas no processo de geração de valor econômico e social, que possibilita a atuação de cada indivíduo de forma especializada, potencializando-se a criação e a inovação, de maneira a propiciar o empoderamento financeiro em projetos de variadas dimensões (RODRIGUES, 2018). As plataformas digitais representam o mecanismo de instrumentalização da economia de compartilhamento que permite “que as pessoas dividam “qualquer coisa”, e em qualquer lugar, com desconhecidos ou não, inclusive sua força de trabalho” (OLIVEIRA; ASSIS; COSTA, 2019, p. 251).

Rafael Zanatta (2017, p. 80), em uma concepção plural do termo, define as economias de compartilhamento como “sistemas socioeconômicos mediados por tecnologias de informação direcionados ao compartilhamento de recursos para fins de consumo ou de produção”. Assim, superando a percepção centrada unicamente nos atos de consumo colaborativo, o autor analisa o fenômeno sob três perspectivas: a) Do tipo de recurso compartilhado, que pode ser material, imaterial ou híbrido; b) Da finalidade do compartilhamento, que pode ser voltado ao consumo ou à produção; c) Do modelo de controle e gestão da plataforma, que pode ser corporativa e vertical ou cooperativa e horizontal (ZANATTA, 2017).

Esse fenômeno ganha força e notoriedade a partir da crise financeira de 2008, viabilizado pelas novas tecnologias e impulsionado pelo debate sobre o consumo colaborativo e as alternativas de aumento da renda em um cenário de recessão econômica (ZANATTA, 2017). No panorama atual da economia, tal modelo é visto como algo benéfico e de franca expansão, configurando um caminho sem volta, devido a seu notável potencial para gerar lucros por meio de aplicativos modernos, de fácil proliferação e de ampla divulgação (RODRIGUES, 2018).

Com efeito, a rápida expansão da economia de compartilhamento vem acarretando profundas transformações sociojurídicas, em uma verdadeira revolução digital, na qual surgem novas relações produtivas e transformam-se os padrões de consumo globais (RODRIGUES, 2018). Assim, além de revolucionar o modo como os indivíduos consomem e dividem recursos, tem-se uma ressignificação da natureza do trabalho e do modelo de produção capitalista.

Sendo assim, deve ser feita uma análise a respeito das implicações de tais relações jurídicas sob o prisma dos prestadores de serviços, os quais fornecem a força de trabalho que viabiliza tal modelo, especialmente quanto à regulação do mercado de trabalho e à aplicação dos institutos do Direito do Trabalho.

1.2 Os impactos no mundo do trabalho e na proteção laboral

Segundo Mason (2017, apud RODRIGUES, 2018, p. 4), tais modificações na organização produtiva, concebidas pelo advento de novas tecnologias da informação, são traços do pós-capitalismo, ou capitalismo cognitivo, caracterizado por uma atividade laborativa

fundada no saber e voltada à “produção do conhecimento por meio do conhecimento”. Em outras palavras,

No capitalismo cognitivo, a natureza do trabalho é transformada. O trabalho manual e a indústria não deixam de existir, mas muda seu lugar na paisagem geral. Pelo fato do lucro provir crescentemente da captura do valor gratuito gerado pelo comportamento do consumidor, e pelo fato de que uma sociedade focada no consumo de massa precisa constantemente ser abastecida de café, bem tratada e atendida por call centers, a ‘fábrica’ do capitalismo cognitivo é a sociedade como um todo (MASON, 2017 apud RODRIGUES, 2018, p. 4).

Assim, uma das facetas desta nova era do capitalismo é a ascensão da economia de compartilhamento, na qual “estão aparecendo bens, serviços e organizações que não mais respondem aos ditames do mercado e da hierarquia gerencial.” (MASON, 2017 apud RODRIGUES, 2018). Nesse sentido, difunde-se que nas relações de trabalho modernizadas o trabalhador teria maior flexibilidade de horários e autonomia para organizar e gerenciar as suas atividades (OLIVEIRA; ASSIS; COSTA, 2019).

Ocorre que, as grandes corporações, ao adotarem esse modelo de negócio, imprimem uma dinâmica de mercado às plataformas, subvertendo a lógica de autogestão e copropriedade características da economia de compartilhamento, apropriando-se oportunamente do discurso colaborativo (OLIVEIRA; ASSIS; COSTA, 2019). Sobre este modelo de gestão das plataformas, Rafael Zanatta assinala:

O problema de uma estrutura corporativa e verticalizada é que ela não possui nenhuma abertura para os “pares” que integram a plataforma. No caso de plataformas de consumo/serviço como a Uber, a questão é visível: os usuários (motoristas e passageiros), apesar de serem a força motriz que garante oferta e demanda, não participam dos processos de definição da estrutura de governança da plataforma e dos mecanismos institucionais de definição de preços. Os “provedores de serviços”, no limite, ficam sujeitos a definições tomadas pelos gestores da empresa e capturam pouco do valor que é gerado pela plataforma (ZANATTA, 2017, p.100).

Na prática, como consequência do invólucro de autonomia conferido a essas relações de trabalho, constata-se uma crescente precarização, ao mesmo tempo em que as plataformas intensificam os mecanismos de controle (OLIVEIRA; ASSIS; COSTA, 2019). Ademais, a despeito da manifesta hipossuficiência desses trabalhadores, que se submetem a remunerações cada vez mais baixas, suportando intensas jornadas de trabalho e os riscos do negócio, tem-se uma zona de desregulação do direito, na qual as plataformas ainda operam à margem da legislação trabalhista:

O objetivo dessas formas contratuais precárias, introduzidas ou ampliadas pela reforma trabalhista no Brasil, bem como desses novos modos de organização produtiva (notadamente, o trabalho on-demand), é exatamente evitar a aplicação integral da proteção trabalhista e previdenciária e, assim, reduzir os custos empresariais, desconsiderando e enfraquecendo a incidência do princípio da alteridade, obrigatoriamente aplicável a todo e qualquer empregador de forma plena, por força do artigo 2º da CLT (LGL\1943\5) (PIMENTA; PORTO; ROCHA, 2019, p. 3).

Para Rodrigues (2018, p. 3), a crescente procura por trabalho em plataformas digitais que seguem esse sistema colaborativo no Brasil deve-se mais a uma situação de necessidade de renda dos trabalhadores do que a uma opção pelo compartilhamento, logo a motivação é “menos *sharing economy*, e mais *living economy* que qualquer outra coisa”. Outrossim, como é característico em sociedades desindustrializadas, constata-se uma proeminência da *gig economy* no setor de serviços, sobretudo nas atividades de transporte de mercadorias e de pessoas (CARELLI, 2018).

Trata-se de um problema de extrema relevância social, devido à quantidade considerável de trabalhadores exercendo tais atividades no país. Segundo informações oficiais disponibilizadas em seu próprio sítio, a Uber (empresa de maior proeminência no ramo de transportes por aplicativo) já soma cerca de um milhão de motoristas e entregadores cadastrados no Brasil, e em torno de cinco milhões de trabalhadores em todo o mundo (UBER, 2020a). Os números são mais alarmantes ainda se considerada a realidade em que estão inseridos estes trabalhadores e os riscos que envolvem a profissão no país. De acordo com dados fornecidos pela Seguradora Líder (administradora do seguro DPVAT) no intervalo de 10 anos, entre 2009 e 2018, foram pagas mais de 485 mil indenizações por morte no trânsito no Brasil, destas quase 200 mil para vítimas de acidentes de trânsito envolvendo motocicletas e ciclomotores (SEGURADORA LÍDER, 2019b). Neste mesmo período verificou-se o pagamento de mais de 2,3 milhões de sinistros a motociclistas por morte, invalidez permanente e despesas médicas (SEGURADORA LÍDER, 2019a).

Igualmente apavorante, em relação aos acidentes de trabalho, o Brasil registra uma morte a cada 3 horas e 43 minutos (SMARTLAB, 2020?). Ademais, segundo o Observatório Digital de Segurança e Saúde do Trabalho, entre 2012 e 2018 foram contabilizadas 16.455 notificações de acidentes de trabalho com mortes no país, das quais 40% apontaram veículo rodoviário motorizado ou motocicleta e motoneta como agentes causadores (SMARTLAB, 2020?). O quadro real tende a ser ainda mais inquietante, tendo em vista que estes números representam apenas trabalhadores que laboram ou laboraram com vínculo de emprego, com

carteira assinada e no âmbito do Regime Geral da Previdência Social, em um país em que a informalidade representa 41,1% dos trabalhadores ocupados, e no qual persiste uma marcada subnotificação dos incidentes laborais (DESEMPREGO, 2020).

Em 2020, devido às medidas de isolamento adotadas em decorrência da pandemia do coronavírus, houve um aumento expressivo da demanda por serviços de entrega por aplicativo, ao mesmo tempo em que verificou-se a manutenção de longas jornadas de trabalho dos entregadores, e, inversamente, uma queda da remuneração desses trabalhadores, que, a despeito do elevado risco de contrair a COVID-19, custeiam por conta própria as medidas de proteção (ABÍLIO *et al*, 2020). Como descrito por Sandro Nahmias Melo (2020, p. 670), em tempos de pandemia o entregador de aplicativos “está completamente exposto ao risco de contaminação pelo coronavírus, encurralado entre a necessidade econômica, os riscos de atividade e uma “parceria” desigual”.

Diante do exposto, a rápida expansão da *gig economy* indica a relevância da análise de seus impactos no mundo do trabalho, e levanta questionamentos a respeito da aplicação dos institutos do Direito do Trabalho frente às complexidades dessas novas relações laborais em um cenário de intensa precarização.

2 A NATUREZA JURÍDICA DO TRABALHADOR NA *GIG ECONOMY*

O ponto fulcral a ser examinado é a natureza jurídica em que se inserem os trabalhadores da *gig economy*, considerando que ainda se encontram em uma zona cinzenta da legislação. Outrossim, a matéria segue longe de ser pacificada pela jurisprudência, que oscila ora enquadrando tais trabalhadores como autônomos, ora reconhecendo o vínculo empregatício (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018). Tal indefinição propicia a intensificação do quadro de precarização nas relações de trabalho fomentadas pelas plataformas digitais, já que estas empresas passam a atuar à margem da legislação, privando os trabalhadores do manto protetivo trabalhista (ASSIS; COSTA; OLIVEIRA, 2019).

Nesse sentido, as plataformas digitais utilizam das mais diversas designações para enquadrar esses trabalhadores como prestadores de serviços autônomos, com o intuito de descaracterizar a relação de emprego. A proeminente plataforma de transporte Uber, por exemplo, se refere aos motoristas e entregadores como “parceiros independentes” (UBER, 2020b). Já a plataforma de entregas Rappi, por meio dos termos e condições de uso, identifica

seus entregadores como “mandatários”, que de acordo com sua própria definição seria a “pessoa física que aceita realizar a gestão do encargo solicitado pelo Consumidor através da Plataforma” (RAPPI, 2020?).

O discurso comum das plataformas digitais é de que são apenas uma base de dados na qual facilita-se a conexão de forma independente entre clientes e prestadores de serviços (TODOLÍ SIGNES, 2015). Nessa lógica, segundo os próprios fundadores da Uber, a empresa se restringe a um serviço de tecnologia que opera como uma intermediária entre os usuários do aplicativo e os “motoristas parceiros”, de maneira que estes atuem com liberdade, podendo ativar o aplicativo conforme sua própria conveniência sem a exigência de um carga horária específica (KALANICK, 2018 apud ASSIS; COSTA; OLIVEIRA, 2019).

Segundo Carlos Henrique Bezerra Leite (2020), os requisitos elementares para a configuração da relação de emprego, identificados pela análise conjunta dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), são os seguintes: a subordinação hierárquica ou jurídica, a não eventualidade, a onerosidade e a pessoalidade. Além disso, o artigo 2º da CLT consigna o elemento da alteridade, no sentido de que os riscos da atividade econômica são assumidos pelo empregador. Tal requisito é apresentado pela doutrina como um elemento acidental e não essencial, mas importante em situações nas quais o intérprete tenha dificuldade na tipificação da relação empregatícia (LEITE, 2020).

O aspecto essencial que afasta o trabalho autônomo da relação de emprego é o elemento da subordinação, de maneira que “é possível afirmar que o trabalho autônomo é o antônimo jurídico do trabalho subordinado” (RODRIGUES, 2018, p.8). Sobre tal figura jurídica, abalizam Ana Paola Santos Machado Diniz e Maria da Graça Antunes Varela:

No trabalho autônomo, portanto, sobressaem alguns aspectos fundamentais: falta de dependência, pois o trabalhador não recebe ordens e não está sujeito às instruções emanadas do tomador de serviços na execução do trabalho; pela ausência de alteridade, já que o autônomo se apropria diretamente dos frutos do seu trabalho seja para consumi-los ou aliená-los, assumindo os riscos comerciais e econômicos da sua atividade profissional; por fim, o trabalhador autônomo tem acesso direto ao mercado de bens e serviços, seja para a aquisição de matérias primas, seja para a comercialização dos seus produtos e dos serviços que desenvolve (DINIZ, VARELA, 2017, p. 8).

Por conseguinte, as maiores polêmicas em torno da identificação da natureza jurídica do trabalhador da *gig economy* se concentram justamente nestes dois elementos centrais: a alteridade e a subordinação.

2.1 A subordinação jurídica

A subordinação jurídica clássica, nos moldes do artigo 3º da CLT, não se verifica com facilidade nas relações de trabalho fomentadas pelas plataformas digitais, já que todo controle ocorre por meios telemáticos (FELICIANO; PASQUALETO, 2019). Segundo Maurício Godinho Delgado (2017), a dimensão clássica da subordinação consiste na situação jurídica na qual o trabalhador se submete ao poder de direção empresarial em relação ao modo de realização de sua atividade laboral, manifestando um nítido aspecto subjetivo, caracterizado pela intensidade de ordens emanadas pelo empregador sobre o empregado.

Vende-se a ideia de que os trabalhadores da *gig economy* possuem total autonomia quanto ao modo de prestação laboral e flexibilidade para fixar os próprios horários de trabalho (PEREIRA, 2019). Todavia, tal autonomia é limitada, considerando que sua atuação é controlada por meio de *algorithmic management* (gerenciamento por algoritmos) (LEE *et al*, 2015 apud PEREIRA, 2019). No caso dos aplicativos de transporte, conforme a empresa coleta dados, como a localização do motorista e passageiro, o software conecta estes indivíduos, determina o valor a ser cobrado, e, até mesmo, define a rota da viagem. Tal gerenciamento por algoritmos consiste em três fatores primordiais (LEE *et al*, 2015 apud PEREIRA, 2019):

[...] a distribuição de trabalho, pela atribuição de um motorista a um passageiro; o suporte informacional, com a visualização de áreas em que o *surge-pricing* (tarifa dinâmica) está ativo; e a avaliação de performance, realizada por sistemas que examinam e classificam o desempenho do motorista em suas corridas.

Na *gig economy* o controle é fragmentado, à medida que é coletivizado para os usuários, que avaliam a qualidade do serviço, e mantido pelas próprias plataformas, que traçam as diretrizes nas quais operam os algoritmos, de maneira que os trabalhadores se reportam unicamente aos aplicativos, que controlam suas metas e seu desempenho (FELICIANO; PASQUALETO, 2019). Assim, como no caso da Uber, as plataformas podem exercer o poder punitivo estabelecendo desde uma quantidade de corridas que o motorista pode recusar, até a nota mínima para que ele não seja desativado do aplicativo (FELICIANO; PASQUALETO, 2019).

As novas dinâmicas do mundo do trabalho suscitam uma renovada compreensão a respeito do fenômeno da subordinação, sobretudo em resposta ao advento das relações laborais mediadas por tecnologias. Com isso, a análise do conceito de subordinação jurídica passa por

uma necessária ampliação, “desfocando a “pessoa do trabalhador” para enaltecer a entrega de trabalho” (OLIVEIRA, 2017, p. 21). Nesse sentido, formula-se o conceito da subordinação estrutural, que se caracteriza “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, 2017, p. 328). Nesse seguimento, aduz Rodrigues (2018, p. 9):

O ponto capital para este novo conceito de subordinação é, portanto, menos a necessidade de ordens diretas do empregador e mais a possibilidade de controle das atividades do empregado inserido na estrutura empresarial, e isto não se altera diante da realidade decorrente destes serviços oferecidos a partir de aplicativos como “colaborativos”, dado que o foco, nesse conceito de subordinação estrutural, é analisar objetivamente a importância do trabalho humano na cadeia estruturada de serviços prestados pela empresa.

Com efeito, tal mudança na compreensão do fenômeno da subordinação jurídica já se faz presente tanto na jurisprudência quanto na própria lei (DELGADO, 2017). Recentemente, ao editar o parágrafo único do artigo 6º da CLT, o legislador equiparou o controle telemático ao controle pessoal e direto para fins de subordinação jurídica, passando a incorporar, ainda que implicitamente, seu enfoque objetivo e estrutural (DELGADO, 2017).

Tem-se que nas modalidades de trabalho à distância o controle é realizado sobre o resultado da prestação, e não sobre seu *modus operandi*, fato este que não afasta, por si só, a caracterização do vínculo empregatício (TODOLÍ SIGNES, 2015). Assim sendo, a autonomia do trabalhador para decidir quando e como realizar seu trabalho não interfere na caracterização de subordinação no contexto do trabalho mediado por meios telemáticos (TODOLÍ SIGNES, 2015).

2.2 A alteridade

Outro aspecto controverso no que tange à identificação do liame empregatício nas relações de trabalho da *gig economy* é a incidência do elemento da alteridade, uma vez que os riscos da atividade econômica são coletivizados para os trabalhadores (FELICIANO; PASQUALETO, 2019). Na maior parte dos casos, como a exemplo das plataformas de transporte de pessoas e de mercadorias, os trabalhadores ficam responsáveis pela aquisição (ou aluguel) e manutenção dos veículos, despesas de combustível, impostos, seguros, além de absorverem o risco e o custo econômico da ociosidade, já que não são remunerados pelo período que ficam à disposição nem pelo tempo de deslocamento (ASSIS; COSTA; OLIVEIRA, 2019).

Além disso, as plataformas têm a faculdade de reter um percentual do valor de cada viagem efetuada. Percebe-se, portanto, uma “transferência de riscos e custos não mais para outras empresas a elas subordinadas, mas para uma multidão de trabalhadores autônomos engajados e disponíveis para o trabalho” (ABÍLIO, 2017 apud FELICIANO; PASQUALETO, 2019).

O que se verifica na prática é que, com o passar do tempo, a faixa salarial desses trabalhadores tende a diminuir, e conseqüentemente são impelidos a trabalhar o máximo da jornada fisicamente possível (ASSIS; COSTA; OLIVEIRA, 2019). Nesse sentido, uma pesquisa recentemente elaborada pela Unicamp constatou a manutenção de longos tempos de trabalho durante a pandemia, associada à queda da remuneração de 58,9% dos entregadores de aplicativo (ABÍLIO *et al*, 2020).

Com efeito, o conceito da alteridade deve também ser analisado sob o enfoque da alienação dos frutos do trabalho, o que significa que o trabalho não é prestado em proveito próprio do trabalhador, mas sim em benefício de outrem (o empregador) (RODRIGUES, 2018). Nessa lógica, o trabalhador autônomo deveria se apropriar diretamente dos frutos de seu trabalho, o que não ocorre no âmbito da *gig economy*, já que as plataformas detêm o poder de definição dos preços cobrados pelo serviço e a faculdade de reter um percentual sobre este valor antes de repassá-lo ao trabalhador.

Ademais, sob o prisma da alienação dos riscos, tem-se que os custos e os riscos assumidos pelos trabalhadores na *gig economy*, em que pese impactarem significativamente na esfera individual de cada trabalhador, são pouco relevantes para se determinar a assunção dos riscos do negócio (TODOLÍ SIGNES, 2015). Nesse sentido, exemplifica Adrián Todolí Signes (2015, p. 13, tradução nossa):

O contrato de trabalho, quando foi definido, e falava de alienação nos meios de produção, fazia referência às grandes fábricas onde o trabalhador jamais poderia se tornar proprietário. Porém, hoje em dia, um veículo ou um carrinho de limpeza podem ser adquiridos por qualquer pessoa e isso não deveria ser determinante para a sua exclusão do âmbito de proteção. De fato, nas empresas descritas neste trabalho, os verdadeiros meios de produção são os tecnológicos. O investimento na tecnologia que cria a plataforma virtual é realmente a parte custosa dos meios de produção, portanto, em comparação, os materiais aportados pelo trabalhador são insignificantes.¹

¹ No original: “El contrato de trabajo, cuando fue definido, y hablaba de ajenidad en los medios de producción, hacía referencia a las grandes fábricas donde el trabajador nunca podría llegar a ser propietario. No obstante, hoy en día, un vehículo o un carro de limpieza puede ser adquirido por cualquier persona y ello no debería ser determinante para su exclusión del ámbito de protección. De hecho, en las empresas descritas en este trabajo, los

2.3 O princípio da primazia da realidade sobre a forma

A dependência econômica relaciona-se diretamente com o principal fundamento de criação do Direito do Trabalho, qual seja a tutela do trabalhador hipossuficiente, que representa o ponto de ruptura com o formalismo do Direito Civil (PIMENTA; PORTO; ROCHA, 2019). Portanto, ao se confrontar dispositivos contratuais advindos de relações pautadas na economia colaborativa, é importante observar o princípio da primazia da realidade sobre a forma, consagrado notadamente pelos artigos 9º e 442, *caput*, da CLT, que, segundo Rodrigues (2018, p. 10):

[...] determina que, havendo divergência entre textos contratuais e os fatos, devem prevalecer estes, conforme ensina Rodriguez (2000, p. 352): em matéria de trabalho importa o que ocorre na prática, mais do que aquilo que as partes hajam pactuado de forma mais ou menos solene, ou expressa, ou aquilo que conste em documentos, formulários e instrumentos de controle.

Assim sendo, a investigação em torno da existência de vínculo empregatício nas novas relações de trabalho da *gig economy* deve ir além da análise da forma jurídica contratual, avaliando-se o efetivo conteúdo e o modo de execução do contrato. Com isso, deve-se aferir objetivamente se estão presentes os elementos fático-jurídicos da relação de emprego dispostos nos artigos 2º e 3º da CLT, sobretudo a existência de dependência econômica e a subordinação jurídica.

Nesse sentido, uma alegação comumente aventada pelas plataformas de transporte é a de que são meras intermediadoras da área de tecnologia, e que são contratadas pelos prestadores de serviços, não o inverso (RODRIGUES, 2018). No caso específico da Uber, as sentenças que declaram o vínculo empregatício entendem que se trata de uma empresa de transporte de passageiros, e aquelas que negam este vínculo, consideram que tal plataforma é uma empresa de tecnologia responsável apenas pela interligação entre clientes e profissionais (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018).

Seguindo com o exemplo da Uber, a atividade econômica principal que consta do cadastro nacional de pessoa jurídica é a de “atividades de intermediação e agenciamento de serviços e negócios em geral” (RECEITA FEDERAL, 2020). No mesmo sentido, em seus

verdaderos medios de producción son los tecnológicos. La inversión en la tecnología que crea la plataforma virtual es realmente la parte costosa de los medios de producción, por ello, en comparación, los materiales aportados por el trabajador son insignificantes.”

termos de uso, a empresa se autointitula “plataforma de tecnologia” e registra em letras garrafais que não presta serviços de transporte ou logística (UBER, 2020b).

Neste caso, o que se verifica na prática é que a empresa exerce grande ingerência em relação à distribuição do trabalho, atribuindo o motorista a um passageiro e até mesmo determinando as tarifas do serviço, das quais retém parte do valor (LEE *et al*, 2015 apud PEREIRA, 2019). Portanto, é evidente que a atividade econômica da Uber vai muito além da simples intermediação, realizando verdadeiros contratos de transporte nos quais os trabalhadores, encravados na estrutura organizacional das plataformas, não possuem poder negocial sobre sua dinâmica (RODRIGUES, 2018). Ademais, do ponto de vista dos consumidores, é certo que, ao utilizarem uma plataforma específica, não o fazem em busca de uma lista de prestadores de serviço cadastrados, mas sim para contratar um serviço concreto, conforme a reputação da empresa (TODOLÍ SIGNES, 2015).

Segundo Carelli (2020), o simples fato de uma empresa ter desenhado um aplicativo para realizar o seu negócio, não significa necessariamente que se trata de uma empresa de tecnologia:

É como dizer que uma fábrica de automóveis ou uma indústria alimentícia são empresas de tecnologia, pois utilizam tecnologia (avançadíssima, por sinal) para a realização de seus negócios. Ou que um banco em que funciona por meio de aplicativo (ou seja, todos) não realizam atividade bancária, e sim empresas de tecnologia.

Portanto, é necessário se orientar pelo princípio da primazia da realidade sobre a forma, no sentido de identificar quais os fins normais do empreendimento, ou seja, a verdadeira natureza da atividade econômica exercida pela plataforma, ainda que formalmente a empresa seja classificada exclusivamente como empresa de tecnologia (RODRIGUES, 2018). Outrossim, deve-se verificar, de acordo com a situação fática, a realidade da prestação dos serviços e da relação entre a empresa e o trabalhador (DINIZ; VERELA, 2017).

A partir dessas observações, fica nítido que, malgrado serem tratados como parceiros autônomos sob o aspecto formal-contratual, em realidade, vislumbra-se uma relação de patente dependência desses trabalhadores em relação às plataformas digitais, revelando-se uma marcada hipossuficiência econômica, jurídica e social, que faz com que se sujeitem a baixas remunerações, atendendo às determinações impostas e formalizadas pelos aplicativos, para que, ao fim e ao cabo, consigam ao menos suportar os custos básicos inerentes a tais atividades.

3 A CRIAÇÃO DE UMA NOVA CATEGORIA JURÍDICA DE TRABALHADOR – SOLUÇÃO OU PRECARIZAÇÃO?

A discussão em torno do adequado enquadramento jurídico destes profissionais ainda se revela longe de estar pacificada em nossa doutrina e jurisprudência, suscitando intensos debates no âmbito jurídico. Tal impasse deriva do descompasso entre as novas tecnologias e a regulação atual, que por vezes posiciona estas atividades em uma zona de desregulação do Direito (ASSIS; COSTA; OLIVEIRA, 2019).

Segundo Carlos Henrique Bezerra Leite (2020), a identificação da subordinação, como requisito elementar para a configuração do vínculo empregatício, torna-se cada vez mais dificultosa diante das novas relações de trabalho baseadas nas tecnologias modernas. Para o autor, deve haver uma ampliação objetiva e subjetiva do Direito do Trabalho, para além do trabalho subordinado tradicional, de maneira a abarcar novas formas de trabalho que igualmente necessitam de sua tutela.

Nesse sentido, assevera Luiz Carlos Amorim Robortella (1998 apud LEITE, 2020, p. 189):

(...) o direito do trabalho deve evoluir para uma forma de graduação da tutela, conforme os níveis diversos de subordinação e dependência, que legitimam um tratamento diferenciado, como se vê exposto na obra de Giugni, Ghezzi, Rodriguez-Pinero e Romagnoli. Reconhecem esses autores – prossegue Robortella –, do ponto de vista sociológico, a importante modificação na realidade do mercado de trabalho, que afasta a divisão entre trabalho subordinado regular – tendencialmente fixo – e trabalho subordinado precário, com o crescente peso das formas flexíveis de trabalho.

Diante deste contexto, surge uma terceira via, que propõe a criação de uma nova categoria jurídica adaptada às particularidades da economia colaborativa, afastando-se da dicotomia entre trabalho autônomo e subordinado (KALIL, 2017).

Essa concepção parte do pressuposto de que a dificuldade atual em relação à classificação jurídica desses trabalhadores acarretaria um cenário de excessiva judicialização e que, portanto, uma nova figura geraria maior segurança jurídica (DE STEFANO, 2016 apud KALIL, 2017). Além disso, argumenta-se que o reconhecimento do vínculo empregatício em tais relações “inviabilizaria determinados modelos de negócios na economia de compartilhamento, com consequências negativas para trabalhadores, consumidores, negócios e economia” (HARRIS; KRUEGER, 2015 apud KALIL, 2017, p. 248).

Em síntese, trata-se de um trabalhador (quase) independente que possui autonomia para decidir como executar seu trabalho, mas que se mantém na condição de hipossuficiente, pois depende economicamente do tomador de serviços (TODOLÍ SIGNES, 2015). Em contrapartida, gozam de uma maior proteção, fazendo jus a alguns direitos trabalhistas e previdenciários (PIMENTA; PORTO; ROCHA, 2019).

3.1 As figuras análogas no direito comparado

Nesse sentido, diversos países já experimentaram inovações legislativas criando figuras jurídicas análogas, no intuito de garantir maior proteção aos trabalhadores independentes (DE STEFANO, 2016). Dentre os exemplos internacionais, destacam-se as figuras do trabalhador parassubordinado da Itália e do trabalhador autônomo economicamente dependente (TRADE) da Espanha.

3.1.1 O trabalhador parassubordinado da Itália

O *lavoratore parasubordinato* tem origem na Lei n° 533/1973, que pretendia estender certas proteções a aqueles trabalhadores autônomos que, embora não fossem subordinados, dependiam economicamente do tomador de serviços (CHERRY; ALOISI, 2017). Para identificar esta categoria intermediária de trabalhador, quatro elementos deveriam estar presentes: 1) colaboração; 2) continuidade; 3) coordenação; 4) pessoalidade (CHERRY; ALOISI, 2017).

A princípio, apenas normas processuais trabalhistas foram estendidas a esses trabalhadores. Conseqüentemente, as empresas passaram a recorrer amplamente a essa nova forma de contratação como uma alternativa barata ao empregado tradicional, usualmente com o intuito de mascarar autênticas relações de emprego (DE STEFANO, 2016). À vista disso, no decorrer das décadas seguintes, diversas intervenções legislativas foram concretizadas a fim de desencorajar as fraudes na contratação desses profissionais (OIT, 2016). Nesse sentido, ampliou-se progressivamente a gama de proteções destinadas aos trabalhadores parassubordinados, assim como restringiu-se seu âmbito de aplicação, o que tornou sua contratação cada vez mais onerosa e burocrática (CHERRY; ALOISI, 2017). Com efeito, houve um aumento exponencial na quantidade e na complexidade de jurisprudência em torno da matéria, instalando-se um quadro de marcada insegurança jurídica (DE STEFANO, 2016).

Em 2015 uma nova reforma foi aprovada com o objetivo de transformar o mercado de trabalho na Itália, reduzindo as formas de trabalho irregulares e expandido a incidência do emprego assalariado (CHERRY; ALOISI, 2017). Para tanto, reduziu-se o nível de proteção dos trabalhadores, sobretudo por meio da flexibilização das regras de dispensa de empregados (CHERRY; ALOISI, 2017). Como resultado, configurou-se uma presunção favorável ao status de empregado, e, igualmente, limitou-se o escopo de aplicação e o nível de proteção dos trabalhadores parassubordinados (CHERRY; ALOISI, 2017).

Com efeito, a complexidade e o histórico de graves abusos associados ao uso dessa categoria, além da notável perda de proteções trabalhistas, desencorajaram e levaram a uma reavaliação de sua aplicabilidade, revelando uma tendência de retorno ao contrato de trabalho tradicional como a forma jurídica básica das relações de trabalho.

3.1.2 O trabalhador autônomo economicamente dependente da Espanha

Na Espanha, o Estatuto do Trabalhador Autônomo de 2007 criou a figura do trabalhador autônomo economicamente dependente (*trabajador autónomo económicamente dependiente* - TRADE), com o intuito de garantir direitos mínimos à parcela mais vulnerável desses profissionais (DINIZ; VARELA, 2017). Tal concepção legislativa visava expandir a tutela do Direito do Trabalho a indivíduos localizados em uma “zona cinzenta” da legislação (CHERRY; ALOISI, 2017). Dentre os direitos a que esses trabalhadores fazem jus, destacam-se os seguintes: salário mínimo, indenização por ruptura imotivada do contrato, férias anuais, licença por motivo familiar ou de saúde, folgas semanais, jornada diária limitada e direito a cobertura por seguro contra acidentes de trabalho e doenças ocupacionais (CHERRY; ALOISI, 2017).

Segundo o referido dispositivo, o TRADE consiste naquele “que realiza atividade econômica ou profissional, de forma habitual e direta, para um cliente do qual depende economicamente, em razão de, pelo menos 75% dos seus rendimentos, dele dependerem” (DINIZ; VARELA, 2017, p. 12). Outrossim, este trabalhador deve executar o serviço pessoalmente, sem subcontratar (pessoalidade), suportando todos os riscos do negócio, valendo-se de ferramentas e instrumentos de trabalho próprios (CHERRY; ALOISI, 2017).

Outro requisito essencial na caracterização do trabalhador autônomo economicamente dependente é a existência de contrato escrito no qual deve constar o objeto, a causa do contrato,

a jornada de trabalho e os descansos anuais, semanais e festivos (DINIZ; VARELA, 2017). A inobservância deste requisito formal gera a presunção de que há vínculo empregatício na relação (CHERRY; ALOISI, 2017). Ademais, no advento do contrato, o instrumento deve ser levado pelo trabalhador a registro em órgão administrativo específico, devendo dar conhecimento ao tomador de serviços e à Administração sobre qualquer mudança na sua situação que afete a sua condição de trabalhador autônomo economicamente dependente (CHERRY; ALOISI, 2017).

Na prática constatou-se uma baixa adesão a essa modalidade de trabalho em decorrência de suas excessivas formalidades (CHERRY; ALOISI, 2017). Além disso, entidades sindicais profissionais queixaram-se sobre a utilização inadequada dessa nova categoria em situações nas quais deveria vigorar uma relação de emprego tradicional, e, por sua vez, associações patronais temiam que os trabalhadores autônomos (puros) fossem substituídos pela nova categoria, o que resultaria em aumento de custos (CHERRY; ALOISI, 2017).

3.1.3 Os desdobramentos da implementação de uma terceira categoria na Itália e na Espanha

Em suma, guardando-se as particularidades de cada caso, constata-se em ambos exemplos trazidos do direito comparado que a criação de uma terceira categoria “híbrida” de trabalhador se mostrou problemática. No caso italiano as empresas utilizaram a categoria intermediária como uma forma de se evadirem das normas aplicáveis aos empregados tradicionais, resultando na redução da esfera de proteção laboral. Em face disso, foram promovidas sucessivas intervenções legislativas a fim de garantir maior proteção a esses trabalhadores, o que, por fim, acabou limitando sua utilização (CHERRY; ALOISI, 2017). No que tange ao TRADE espanhol, o elevado grau de proteção (muito próximo de empregados tradicionais) e as excessivas formalidades exigidas, limitaram a adesão a esta modalidade de contrato, revelando-se uma propensão a enquadrá-los como autônomos (CHERRY; ALOISI, 2017).

3.2 A parassubordinação no Brasil aos olhos da doutrina e da jurisprudência

Não obstante o notório interesse da doutrina, havendo, inclusive, alguma jurisprudência que reconheça o trabalho parassubordinado, não há no Brasil previsão legal acerca do tema, revelando-se certa controvérsia quanto à possibilidade de sua utilização

(AZEVEDO; SILVA, 2015). A esse respeito, observa Murilo Sampaio Carvalho Oliveira (2017, p. 18):

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.

Dentre os argumentos a favor da introdução da parassubordinação no ordenamento jurídico nacional, merece destaque a contribuição de Alice Monteiro de Barros (2002 apud LEITE, 2020, p. 190):

A contraposição trabalho subordinado e trabalho autônomo exauriu sua função histórica e os atuais fenômenos de transformação dos processos produtivos e das modalidades de atividade humana reclamam também do Direito do Trabalho uma resposta à evolução desta nova realidade. A doutrina mais atenta já sugere uma nova tipologia (trabalho coordenado ou trabalho parassubordinado) com tutela adequada, mas inferior àquela prevista para o trabalho subordinado e superior àquela prevista para o trabalho autônomo. Enquanto continuam as discussões sobre esse terceiro gênero, a dicotomia codicista trabalho subordinado e trabalho autônomo ainda persiste no nosso ordenamento jurídico, levando a jurisprudência a se apegar a critérios práticos para definir a relação concreta.

Nesse sentido, a despeito de nosso ordenamento jurídico não regular o trabalho parassubordinado, defende essa corrente que caberia uma ampliação do objeto do Direito do Trabalho para além da tradicional relação de emprego, tendo em vista a dificuldade de se identificar a subordinação nas novas formas de relação de trabalho, sobretudo aquelas resultantes do uso de moderna tecnologia (LEITE, 2020). Assim, o âmbito de atuação do Direito do Trabalho deveria se pautar pelo critério da necessidade da tutela, ampliando-se a proteção jurídica àquelas formas de trabalho que não se enquadram no trabalho subordinado, mas que guardam nítida hipossuficiência (LEITE, 2020).

Todavia, essa concepção se ampara no conceito tradicional de subordinação, norteados pela força da sujeição hierárquica pessoal, como critério para distinguir o trabalho parassubordinado do subordinado. Nesse sentido, assevera Lorena Vasconcelos Porto (2008, p. 257):

(...) somente é possível individualizar a parassubordinação como categoria autônoma caso se reduza o conceito de subordinação à sua noção clássica ou tradicional. Todavia, além desse efeito reducionista, a existência da parassubordinação, no ordenamento jurídico de um país, atua também como

obstáculo à ampliação do conceito de subordinação, isto é, à ampliação do manto protetivo do Direito do Trabalho.

Desta maneira, por não se enquadrarem na noção clássica de subordinação, a dependência econômica do trabalhador torna-se o principal critério para legitimar a extensão da tutela trabalhista a essas novas formas de relação de trabalho. Contudo, ao trabalhador parassubordinado é garantido apenas parte dos direitos trabalhistas assegurados aos empregados, configurando-se verdadeira discriminação ao admitir-se a disparidade de tratamento entre obreiros igualmente hipossuficientes (PORTO, 2017). Nessa linha:

A dependência econômica torna o trabalhador parassubordinado tão hipossuficiente quanto o subordinado. A necessidade da proteção da legislação trabalhista decorre da hipossuficiência do trabalhador e não da subordinação em si. A subordinação é um critério criado pelo sistema para configurar a relação de emprego. A previsão legal de um novo tipo de relação de trabalho na qual o trabalhador tem o mesmo grau de hipossuficiência que os empregados, não se mostra condizente com a busca da efetividade dos direitos fundamentais sociais, já que a consequência desta normatização especial é a redução do grau de aplicação da tutela a esta nova espécie de trabalhador (AZEVEDO; SILVA, 2015, p. 398).

Demais disso, a amplitude da suposta autonomia negocial do trabalhador parassubordinado tende a acentuar sua vulnerabilidade, haja vista que se opera em um contexto de nítida desigualdade, no qual o tomador de serviços pode impor condições ainda mais perniciosas (AZEVEDO; SILVA, 2015). Afinal de contas, o exercício da autonomia privada nestas condições não passa de uma liberdade formal, uma vez que “a parte mais fraca da relação vai quase sempre abrir mão de seus direitos, pois a opção será isto ou abrir mão do trabalho e da sua remuneração” (AZEVEDO; SILVA, 2015, p. 400). Sobre o tema, salienta Murilo Sampaio Carvalho Oliveira (2014, p. 144):

Almeja-se destacar que a manifestação concreta de vontade e a liberdade, no capitalismo, pressupõe um sujeito proprietário, sendo remanescente a coação e a restrição da vontade para os não-proprietários. Daí, resta impraticável considerar como contratantes iguais na sua livre vontade negocial o empregado e o empregador, nas recorrentes tendências flexibilizantes de retorno da convalidação da autonomia privada.

Tal vulnerabilidade tende a se intensificar no âmbito *gig economy*, já que a contratação é formalizada eletronicamente por meio de verdadeiros contratos de adesão padronizados (sob a forma de termos de uso), nos quais as plataformas digitais dispõem de diversas prerrogativas de alteração unilateral, e os trabalhadores, por sua vez, não exercem nenhuma ingerência sobre

o seu conteúdo, lhes cabendo unicamente assentir aos seus termos e cumprir os requisitos mínimos.

Ademais, devido à ausência de previsão legal sobre a parassubordinação no Brasil, quando a jurisprudência reconhece essa categoria “faz-se para reconhecer a inexistência de vínculo de emprego e, assim, considerar a relação de trabalho como autônoma e portanto sem qualquer grau de proteção trabalhista” (AZEVEDO; SILVA, 2015, p. 401). Ou seja, tem-se um cenário ainda mais desfavorável ao trabalhador hipossuficiente, posto que não faria jus sequer ao já reduzido pacote de direitos que a lei destina aos trabalhadores parassubordinados em outros ordenamentos jurídicos. Nesse sentido é a seguinte decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região:

TRABALHO PARASSUBORDINADO. ARTISTA. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. NÃO CONFIGURAÇÃO. A relação jurídica travada não se subsume, exclusivamente, aos conceitos restritivos de trabalho subordinado ou trabalho autônomo, carecendo-se da adoção de critérios práticos para a solução da matéria. Tais peculiaridades vêm sendo enfrentadas pela doutrina pátria, sob o pálio do trabalho parassubordinado ou trabalho coordenado, sugerindo um modelo intermediário entre o trabalho autônomo e o labor subordinado. Tratando-se de laborista artista que goza de ampla e efetiva liberdade negocial, e labora em condições de patente superioridade econômica e social, não se encontram presentes os requisitos legais constantes dos artigos 2º e 3º da CLT. Recurso ordinário a que se nega provimento. (BRASIL, 2015, grifo no original)

O quadro é bastante preocupante se considerada a precariedade em que estão inseridos os trabalhadores no âmbito da *gig economy*, que, em uma relação de marcada dependência econômica, acabam se submetendo a remunerações cada vez menores e a longas jornadas de trabalho, absorvendo praticamente todos os custos e os riscos da atividade econômica. Sobre tal aspecto, lecionam Flávio de Azevedo e Luciana da Silva (2015, p. 402):

Esse problema se torna ainda mais grave quando se leva em conta que, na tipificação de relações de trabalho supostamente com menor grau de subordinação, e portanto com menor grau de proteção ao trabalhador, na maioria das vezes são empurrados para esses postos exatamente os trabalhadores menos qualificados, que possuem menor remuneração e que, por isso, tem uma condição de hipossuficiência ainda maior do que a dos demais trabalhadores. Ou seja, tipificam-se relações de trabalho menos protegidas exatamente para quem mais precisa de proteção (AZEVEDO; SILVA, 2015, p. 402).

Com efeito, a incorporação desta categoria híbrida de trabalhador em nosso ordenamento jurídico representa um movimento de redução do conceito de relação de emprego

por meio da interpretação restritiva dos requisitos previstos no artigo 3º da CLT, sobretudo no que tange à amplitude do conceito de subordinação jurídica. Desta forma, a parassubordinação intensifica o quadro de precarização ao retirar esses trabalhadores da esfera de proteção laboral, acentuando-se, assim, sua vulnerabilidade social:

(...) Ao se criar a figura do parassubordinado, esvazia-se a noção de empregado, dando a esta uma interpretação mais restrita. Passam a ser enquadrados como parassubordinados trabalhadores que, caso não existisse essa figura, seriam considerados verdadeiros empregados, fazendo jus não apenas a alguns poucos, mas a todos os direitos trabalhistas e previdenciários. A parassubordinação, portanto, exclui do campo de aplicação do Direito do Trabalho obreiros que necessitam da sua tutela. Sob a aparência de ampliativa e protetora, a figura é, na essência, restritiva e desregulamentadora (PIMENTA; PORTO; ROCHA, 2019, p. 7).

Em sentido oposto, deve-se buscar maior efetividade do Direito do Trabalho por meio da ampliação do conceito de subordinação jurídica, de maneira que esses trabalhadores, cujo grau de hipossuficiência se equipara ao dos assalariados, sejam reconhecidos como empregados, com proteção trabalhista ampla (AZEVEDO; SILVA, 2015). Sobre este aspecto, o ordenamento jurídico pátrio possui instrumental suficiente para incluir o trabalhador da *gig economy* no âmbito da relação de emprego, seja por meio de uma interpretação estrutural do elemento da subordinação jurídica, seja mediante a aplicação do parágrafo único do artigo 6º da CLT, que dispõe sobre o controle por meios telemáticos.

Com isso, diante dos desafios impostos pelas novas tecnologias, é fundamental que o Direito do Trabalho siga em direção oposta do caminho da precarização das relações laborais e da fragilização de seu caráter protetivo, refutando-se soluções legislativas apressadas e tentativas de redução do âmbito de aplicação das regras celetistas (ALVES, CASTRO, 2019). Portanto, a análise jurídica não pode sucumbir ao argumento “teco-determinista”, segundo o qual o regramento pré-existente é incapaz de reger os novos fenômenos sociais (ALOISI, 2016). Para tanto, é fulcral que o Direito do Trabalho, revestido por seu caráter expansionista, se adapte às novas realidades, de maneira a cumprir sua finalidade essencial, qual seja, a proteção do trabalhador hipossuficiente.

CONCLUSÃO

As novas dinâmicas de trabalho oriundas da *gig economy* são objeto de grande controvérsia em todo o mundo devido à complexidade de suas relações, que, mediadas por modernas tecnologias, assumem formas contratuais de difícil enquadramento nas categorias

jurídicas existentes. Nesse sentido, o presente estudo abordou os impactos destas formas contratuais precárias no mundo do trabalho e os possíveis caminhos a serem seguidos, no intuito de incluir esses obreiros no campo de proteção do Direito do Trabalho.

A *gig economy* nasce no bojo da economia de compartilhamento, fenômeno este que, viabilizado por tecnologias da informação, revolucionou a forma que os indivíduos se conectam e compartilham recursos, acarretando profundas repercussões no mundo do trabalho. Tem-se que, grandes corporações, ao se apropriarem do discurso colaborativo, reduzem consideravelmente seus custos, e passam a operar à margem da legislação trabalhista em uma controversa relação de parceria com os prestadores de serviços. Tal conjuntura desperta grande preocupação tendo em vista o crescente número de trabalhadores incorporados por este modelo de negócio, mormente para realizar atividades de alto risco como o transporte de mercadoria e de pessoas.

Com isso, emergem debates quanto à natureza jurídica desses trabalhadores, que ora são enquadrados como autônomos, ora como empregados. A principal divergência em relação a tal enquadramento reside nos elementos da subordinação e da alteridade, que se apresentam de difícil visualização nessas novas formas de trabalho. Nesse sentido, propõe-se uma releitura ampliativa do elemento da subordinação jurídica, considerando-se as particularidades do controle algorítmico que o diferencia do clássico controle direto e pessoal. No que tange à alteridade, observa-se que, em que pese haver a distribuição de determinados custos aos trabalhadores, persiste uma marcada alienação dos frutos do trabalho, já que o trabalhador não se apropria diretamente dos resultados da atividade econômica. Por fim, foram analisados tais contratos sob a égide do princípio da primazia da realidade sobre a forma, que nos revela que a atividade econômica das plataformas vai além da simples intermediação, exercendo grande ingerência sobre o serviço prestado por seus “parceiros”, em uma relação de marcada dependência econômica, que sujeita estes trabalhadores à regras do negócio impostas pelas plataformas.

O persistente impasse na doutrina e na jurisprudência quanto ao enquadramento jurídico dos trabalhadores da *gig economy* acarreta uma nova proposta para a superação da dicotomia entre trabalho autônomo e subordinado. Levanta-se a ideia de criação de uma categoria jurídica híbrida, que garantiria a esses trabalhadores (quase) independentes alguma proteção em decorrência de sua hipossuficiência. Foram analisadas duas figuras análogas do direito comparado, o trabalhador parassubordinado da Itália e o TRADE da Espanha. Ambos

os casos se mostraram problemáticos. Na Itália verificou-se uma deturpação da figura do trabalhador parassubordinado, enquanto na Espanha houve uma baixa adesão à respectiva modalidade. No Brasil, em que pese o ordenamento jurídico brasileiro não acolher tal figura, há adeptos da parassubordinação tanto na doutrina quanto na jurisprudência. Em geral, esta corrente argumenta que tal figura jurídica possibilitaria a ampliação da proteção jurídica àqueles trabalhadores hipossuficientes que não se enquadram na relação de emprego em decorrência da ausência de subordinação jurídica. Todavia, tal concepção se baseia no conceito clássico de subordinação jurídica, de difícil visualização nas novas formas de trabalho mediadas por aplicativos. Portanto, a adoção da parassubordinação no ordenamento jurídico brasileiro significaria acolher uma visão restrita da subordinação jurídica, o que teria como consequência a redução do alcance do regramento celetista, acentuando-se o quadro de precarização do Direito do Trabalho no Brasil. Nesse sentido, sugere-se a ampliação interpretativa do conceito de subordinação jurídica, com o fito de buscar maior efetividade à tutela juslaboral.

Por fim, conclui-se que o ordenamento jurídico pátrio dispõe de mecanismos satisfatórios para responder aos desafios da era digital. Para tanto, deve-se lançar mão de seu instrumental normativo e de sua base principiológica, especialmente mediante a interpretação protetiva dos institutos trabalhistas, sempre objetivando-se a dignidade das relações laborais e a proteção do trabalhador hipossuficiente.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, L. C.; ALMEIDA, P. F. de; AMORIM, H.; CARDOSO, A. C. M.; FONSECA, V. P. da; KALIL, R. B.; MACHADO, S. **Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a COVID-19.** [S. l.]: Revista Jurídica Trabalho E Desenvolvimento Humano, v.3. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v.74>. Acesso em 25 jun. 2020.

AGUIAR, Antonio Carlos. **Direito do trabalho 2.0:** digital e disruptivo. São Paulo: LTr, 2018. 104 p.

ALOISI, Antonio. **Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms.** Comparative Labor Law&Policy Journal, Vol. 37, No. 3, 2016. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2637485>. Acesso em: 18 mar. 2020.

ALVES, Amauri Cesar; CASTRO, Thiago Henrique Lopes de. **Reforma Trabalhista e Movimentos de Reestruturação, Precarização e Redução do Direito do Trabalho no Brasil.** Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, v. 365, p. 25-54, 2019.

ANTUNES, Ricardo L. C. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital.** São Paulo: Boitempo, 2018. 325 p.

ASSIS, Anne; COSTA, Joelane; OLIVEIRA, Murilo. **O Direito do Trabalho (des)conectado nas plataformas digitais.** Revista Teoria Jurídica Contemporânea. v.4, p.246–266, 2019. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/24367>. Acesso em: 24 jun. 2020.

AZEVEDO, Flávio Alexandre Luciano de; SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da. **Subordinação e parassubordinação nas relações de trabalho contemporâneas: a configuração da relação de emprego e a garantia da universalidade dos direitos humanos.** Cadernos de Dereito Actual. v. 1, p. 385-410, 2015.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (9ª turma). **Recurso Ordinário nº 0002162-27.2011.5.02.0381.** Relatora: Maria Cristina Xavier Ramos di Lascio. São Paulo, 08 out. 2015. Disponível em: <http://search.trt2.jus.br/easysearch/cachedownloader?collection=coleta013&docId=47d7d0d7ddd92b5af26b77231efadb24029014f5&fieldName=Documento&extension=pdf#q=>. Acesso em: 29 set. 2020.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O Romantismo e o canto da sereia: o caso IFood e o Direito do Trabalho (Crítica). [S. l.]: **Jota**, 2020. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/o-romantismo-e-o-canto-da-sereia-o-caso-ifood-e-o-direito-do-trabalho-31012020#respond>. Acesso em: 29 jun. 2020.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Trabalho no século XXI: as novas formas de trabalho por plataformas. [S. l.]: **Jota**, 2018. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/trabalho-no-seculo-xxi-as-novas-formas-de-trabalho-por-plataformas-30072018>. Acesso em: 20 set. 2020.

CHERRY, Miriam A.; ALOISI, Antonio. **"Dependent Contractors" In the Gig Economy: A Comparative Approach.** American University Law Review: Vol. 66, No. 3, 2017. Disponível em: <http://digitalcommons.wcl.american.edu/aulr/vol66/iss3/1>. Acesso em: 6 set. 2020

DE STEFANO, Valerio. **The gig economy and labour regulation: an international and comparative approach.** In: ROCHA, Cláudio Janotti da; LUDOVICO, Giuseppe; PORTO, Lorena Vasconcelos; e ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (Coo.). *Direito Internacional do Trabalho: aplicabilidade e eficácia dos instrumentos internacionais de proteção ao trabalhador.* São Paulo: LTr, 2018. p. 61-65.

DE STEFANO, Valerio. **The rise of the “just-in-time workforce”:** On demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. Genebra: OIT, 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf. Acesso em 20 de agosto de 2020.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017.** São Paulo: LTr, 2018. 421 p.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017. 1691 p.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O Direito do Trabalho na Contemporaneidade**: clássicas funções e novos desafios. In: PAES LEME, Ana Carolina Reis; RODRIGUES, Bruno Alves; e CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende (Coo.). *Tecnologias disruptivas e exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017. p. 17-27.

DESEMPREGO cai em 16 estados em 2019, mas 20 têm informalidade recorde. **Agência IBGE**. Brasília, 14 fev. 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/26913-desemprego-cai-em-16-estados-em-2019-mas-20-tem-informalidade-recorde>. Acesso em: 29 set. 2020.

DINIZ, Ana Paola Santos Machado; VARELA, Maria da Graça Antunes. **Doutor, por que sou trabalhador autônomo?** *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia*, Salvador, v. 6, n. 9, out. 2017, p. 7-19.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. (Re)descobrimo o direito do trabalho: Gig economy, uberização do trabalho e outras flexões. [S. l.]: **Jota**, 2019. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/juizo-de-valor/redescobrimo-o-direito-do-trabalho-06052019>. Acesso em: 18 mar. 2020.

GONÇALVES, Márcio Toledo. **Uberização**: estudo de caso: as tecnologias disruptivas como padrão de organização do trabalho no século XXI. *Revista LTr Legislação do Trabalho*, São Paulo, v.81, n.3, p. 319-331

KALIL, Renan Bernardi. Direito do trabalho e economia de compartilhamento: apontamentos iniciais. In: ZANATTA, R.; DE PAULA, P.; KIRA, B. (Orgs.). *Economias do Compartilhamento e o Direito*. Curitiba: Juruá, 2017. p. 237-257.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2020. 1024 p.

MEIRELES, Gustavo Fernandes. **O Trabalho como Mercadoria**: Conflito de Racionalidades? In: _____. *Trabalho, comércio e dignidade no direito internacional contemporâneo: desafios e perspectivas para a atuação da OIT e da OMC*. Curitiba: Juruá, 2016. p. 81-97

MELO, Sandro Nahmias. **Trabalhadores de aplicativos e direito à saúde em tempo de Coronavírus**. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (Coo.). *Direito do Trabalho na crise da COVID-19*. Salvador: Editora JusPodivm, 2020. p. 663-671

OITAVEN, J.; CARELLI, R.; CASAGRANDE, C. L. **Empresas de Transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. A subordinação jurídica no Direito do Trabalho. In: CAMPILONGO, Celso Fernandes; GONZAGA, Alvaro de Azevedo; FREIRE, André Luiz (Coo.). **Enciclopédia jurídica da PUC-SP**. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de

São Paulo, Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/374/edicao-1/a-subordinacao-juridica-no-direito-do-trabalho>. Acesso em: 14 set. 2020.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **O retorno da dependência econômica no direito do trabalho**. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, Salvador, BA, v. 3, n. 4, p. 136-146, jun. 2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects**. Genebra: OIT, 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf. Acesso em: 14 jul. 2020.

PEREIRA, Flávia Souza Máximo. **Gig economy e temporalidades do labor: tecnologias disruptivas e seus impactos na classe-que-vive-do-trabalho**. [S. l.], 2019. Disponível em: https://www.academia.edu/41681847/GIG_ECONOMY_E_TEMPORALIDADES_DO_LABOR_TECNOLOGIAS_DISRUPTIVAS1_E_SEUS_IMPACTOS_NA_CLASSE-QUE-VIVE-DO-TRABALHO. Acesso em: 24 jun. 2020.

PIMENTA, José Roberto Freire; PORTO, Lorena Vasconcelos; ROCHA, Cláudio Janotti da. **A dependência econômica como critério identificador da relação de emprego**. *Revista De Direito do Trabalho*. São Paulo. v. 206, p. 19-44, 2019.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A parassubordinação como forma de discriminação**. *Revista de Direito das Relações Sociais e Trabalhistas*. Brasília. v. 3, n. 1, p. 138-154, jan-jun 2017.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de emprego: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico**. Orientador: Márcio Túlio Viana. 2008. 355 f. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2008.

RAPPI. **Termos e condições de uso da plataforma “Rappi”**. [S. l.], [2020?]. Disponível em: https://legal.rappi.com/brazil/termos-e-condicoes-de-uso-da-plataforma-rappi/?_ga=2.133304974.1891861353.1593004914-1024593139.1593004914. Acesso em: 22 jun. 2020

RECEITA FEDERAL. **Emissão de comprovante de inscrição e de situação cadastral**. [S. l.], 2020. Disponível em: https://servicos.receita.fazenda.gov.br/Servicos/cnpjreva/cnpjreva_solicitacao.asp. Acesso em: 29 jun. 2020

RODRIGUES, Carlos Alexandre. **A uberização nas relações de trabalho**. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, vol. 996, p. 311-341, out. 2018.

SCHOLZ, Trebor. **Cooperativismo de plataforma: contestando a economia do compartilhamento corporativa**. Tradução de Rafael A. F. Zanatta. São Paulo: Fundação Rosa Luxemburgo, 2016.

SEGURADORA LÍDER. **Relatório motocicletas e ciclomotores dez anos.** [S. l.], 2019a. Disponível em: <https://www.seguradoralider.com.br/Documents/boletim-estatistico/Relatorio-Estatistico-Motocicletas.pdf>. Acesso em: 29 set. 2020

SEGURADORA LÍDER. **Taxa de mortalidade no trânsito:** Relatório especial. [S. l.], 2019b. Disponível em: <https://www.seguradoralider.com.br/Documents/boletim-estatistico/Relatorio%20Especial%20SNT-20-09.pdf>. Acesso em: 29 set. 2020

SMARTLAB. **Observatório de segurança e saúde no trabalho.** [S. l.], [2020?]. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst>. Acesso em: 29 set. 2020

TODOLÍ SIGNES, Adrián. **El impacto de la “Uber Economy” en las relaciones laborales:** los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo. *IUSLabor*, v. 3, 2015.

UBER. **Fatos e dados sobre a Uber.** [S. l.], 2020a. Disponível em <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 29 set. 2020

UBER. **Termos de uso.** [S. l.], 2020b. Disponível em <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-terms-of-use>. Acesso em: 29 set. 2020

ZANATTA, Rafael A. F. **Economias do Compartilhamento:** Superando um Problema Conceitual. In: ZANATTA, R.; DE PAULA, P.; KIRA, B. (Orgs.). *Economias do Compartilhamento e o Direito*. Curitiba: Juruá, 2017. p. 79-106.