

**XXX CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI FORTALEZA - CE**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO I**

ANDRINE OLIVEIRA NUNES

EUDES VITOR BEZERRA

VANESSA ROCHA FERREIRA

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

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

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

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

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

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

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

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

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

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

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

Relações Internacionais para o Continente Americano:

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

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

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Eventos:

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

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

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

D597

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

Coordenadores: Andrine Oliveira Nunes; Eudes Vítor Bezerra; Vanessa Rocha Ferreira. – Florianópolis: CONPEDI, 2023.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-853-0

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

Tema: Saúde: Acesso à justiça, Solução de litígios e Desenvolvimento

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXX Congresso Nacional do CONPEDI Fortaleza - Ceará (3; 2023; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



XXX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI FORTALEZA - CE

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

O conjunto de pesquisas que são apresentadas neste livro faz parte do Grupo de Trabalho de “DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I”, ocorrido no âmbito do XXX Encontro Nacional do CONPEDI, realizado entre os dias 15 e 17 de novembro de 2023 em Fortaleza/CE, promovido pelo Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito – CONPEDI e que teve como temática central “Acesso à Justiça, Soluções de Litígios e Desenvolvimento”.

Os trabalhos expostos e debatidos abordaram de forma geral distintas temáticas atinentes DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I, relacionadas aos principais desafios que permeiam a relações laborais passando pelo meio ambiente do trabalho.

Marília Claudia Martins Vieira e Couto, Esther Sanches Pitaluga e Paulo Campanha Santana, com o trabalho “O USO DA GEOLOCALIZAÇÃO COMO MEIO DE PROVA PARA VERIFICAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA DO TST E DO TRT 18” discorre sobre o uso da geolocalização como meio de prova no que tange a jornada de trabalho, trazendo à baila jurisprudência do TST e do TRT 18º, demonstrando a real evolução do direito do trabalho.

Lanna Maria Peixoto de Sousa, na sua pesquisa “DIREITO COMPARADO DO TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE A ORGANIZAÇÃO SINDICAL DO BRASIL E ESTADOS UNIDOS”, lança luz sobre a organização sindical em uma perspectiva comparativa entre o direito brasileiro e norte-americano, tendo como principal foco realizar um substrato do papel dos sindicatos em ambos os países, no segundo artigo, falou sobre “O SINDICALISMO DAS TRABALHADORAS DOMÉSTICAS NO BRASIL”, tendo como problemática o estudo das trabalhadoras domésticas.

Teresa Cristina Alves de Oliveira Viana e Conceição de Maria Abreu Queiroz, apresentaram o artigo intitulado “ESTATUTO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: DIREITO FUNDAMENTAL ÀS ADAPTAÇÕES RAZOÁVEIS, PRINCÍPIO DA NÃO-DISCRIMINAÇÃO E O SISTEMA DE COTAS DA LEI 8.213/1991”, que traz à discussão questões inerentes ao estatuto das pessoas com deficiência, bem como às adaptações, não-discriminação e ainda o sistema de cotas.

Ruan Patrick Teixeira da Costa, no trabalho “MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E A AUSÊNCIA DE NORMATIZAÇÃO ESPECÍFICA PARA OS TRABALHADORES DE PLATAFORMAS DIGITAIS”, analisa a situação atual dos que laboram por meio de plataformas digitais, em especial motoristas de aplicativos de empresas uber, 99 pop e ifood.

Yann Diego Souza Timotheo de Almeida, trouxe à baila o trabalho intitulado MEIO AMBIENTE DO TRABALHO, SAÚDE MENTAL E DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA: A SAÚDE DO TRABALHADOR COMO DIREITO HUMANO” abordando a proteção da saúde mental do trabalhador no meio ambiente de trabalho pautada no princípio da dignidade humana enquanto vetor de proteção aos direitos humanos em todos os âmbitos, inclusive no que tange à proteção da saúde psíquica nos espaços de trabalho.

O texto de Ariolino Neres Sousa Junior, trouxe a temática da “MERCADO DE TRABALHO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM FACE DO ESTATUTO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: AVANÇOS OU RETROCESSOS?” aduz sobre o vigente cenário laboral das pessoas com deficiência com base na proteção legal do Estatuto das Pessoas com Deficiência e suas implicações jurídicas, ao mesmo tempo discutindo os dispositivos legais que foram criados ou revogados em prol da acessibilidade ao mercado de trabalho.

Marília Meorim Ferreira de Lucca e Castro, com o trabalho “O ETARISMO E SEUS IMPACTOS NO DIREITO AO TRABALHO DAS MULHERES”, discute a questão do envelhecimento da população devido à queda das taxas de natalidade e aumento da expectativa de vida e os impactos nas relações de trabalho.

Versalhes Enos Nunes Ferreira, Vanessa Rocha Ferreira e José Claudio Monteiro de Brito Filho se debruçaram sobre a “INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E O TRABALHO HUMANO: A NECESSIDADE DE REGULAMENTAÇÃO”, e apresentam no presente trabalho o modo como o mundo do trabalho vem sendo alterado em decorrência das inovações com o uso da inteligência artificial, ao ponto de tornar algumas tarefas humanas desnecessárias, na medida em que a automação de processos e a robótica passam a assumir as atividades, realizando-a com mais velocidade, eficácia e a um custo zero, gerando, com isso, riquezas sem precedentes.

Gilmar Bruno Ribeiro de Carvalho, Raimundo Barbosa de Matos Neto e Alexandre Helvécio Alcobaça da Silveira elucidaram sobre “O PRIMADO DO TRABALHO E O OBJETIVO

CONSTITUCIONAL DA ERRADICAÇÃO DA POBREZA: COMPATIBILIDADES COM A AGENDA 2030”, oportunidade na qual falaram sobre como os preceitos constitucionais devem ser observados para viabilizar a erradicação da pobreza.

Arthur Bastos do Nascimento e Cristina Aguiar Ferreira da Silva têm como pesquisa a “OFENSA ESTRUTURAL AO DIREITO À DESCONEXÃO DO PROFESSOR DA EDUCAÇÃO BÁSICA PARTICULAR NO BRASIL: UM OLHAR ALÉM DA SALA DE AULA”, onde descrevem as principais dificuldades e dores dos educadores na educação básica.

Ana Carolina Nogueira Santos Cruz no artigo intitulado “OS IMPACTOS DA PANDEMIA NO BRASIL: OS REFLEXOS DAS MEDIDAS RESTRITIVAS IMPOSTAS PELO PODER PÚBLICO NO ÂMBITO TRABALHISTA”, no qual aduz sobre as consequências das restrições impostas pelo Poder Público durante a pandemia no âmbito trabalhista.

Maria Soledade Soares Cruzes no artigo “RACIONALIDADE NEOLIBERAL NA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDOS EXTRAJUDICIAIS COM QUITAÇÃO PLENA: ESTUDO DE CASOS JULGADOS PELO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO”, faz estudo de casos julgados pelo TSE, nos quais ocorreu homologação de acordos extrajudiciais com quitação plena.

Flávio Bento e Marcia Hiromi Cavalcanti com o trabalho “REFORMA DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA: ENTRE AS PROMESSAS E AS REAIS REPERCUSSÕES” apurou a realidade de opiniões repetidamente negativas sobre a Lei n. 13.467, seja pelas “falsas” motivações da reforma, seja pelo seu conteúdo.

Isabela da Silva e Maria Hemília Fonseca, no artigo “TRABALHADORES SOB DEMANDA EM PLATAFORMAS DIGITAIS: ENTRE A AUTONOMIA E A PRECARIZAÇÃO DE DIREITOS” na qual analisam a fronteira entre a autonomia e a precarização de direitos dos trabalhadores sob demanda em plataformas digitais, a partir da figura do Microempreendedor Individual.

Ana Virgínia Porto de Freitas, Milena Kevely de Castro Oliveira e Guilherme de Freitas Rodrigues trouxeram a pesquisa “TRABALHO COORDENADO POR PLATAFORMAS DIGITAIS: POR UM REDIMENSIONAMENTO DO CONCEITO DE (PARA) SUBORDINAÇÃO” onde trabalham sobre o redimensionamento do conceito jurídico de subordinação, em decorrência de novos modelos de trabalho surgidos a partir da reestruturação produtiva, abordando-se a necessária adaptação do Direito do Trabalho às emergentes realidades sociais.

Priscilla Maria Santana Macedo Vasques e Isaac Rodrigues Cunha no artigo “TRABALHO, LIBERDADE E DIGNIDADE DOS ESCRAVIZADOS MODERNOS: DA RELEVÂNCIA CRIMINAL À TUTELA DOS DIREITOS TRABALHISTAS DAS VÍTIMAS DE REDUÇÃO À CONDIÇÃO ANÁLOGA A DE ESCRAVO” examinam a escravidão contemporânea a partir da perspectiva do direito penal e trabalhista, analisando dados sobre o trabalho escravo no Brasil e como tem se dado o enfrentamento da matéria.

Francilei Maria Contente Pinheiro no texto intitulado “TRÁFICO DE PESSOAS PARA FINS DE EXPLORAÇÃO DO TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS À DE ESCRAVO: UMA ANÁLISE DA VULNERABILIDADE ECONÔMICA E DA DESIGUALDADE SOCIAL NA EXPLORAÇÃO” faz uma análise da mudança de paradigma no tratamento do tráfico de pessoas a partir do Protocolo de Palermo (2000), que incluiu no atual conceito de tráfico de pessoas à submissão de outrem ao trabalho ou serviços forçados, a escravatura ou práticas similares à escravatura, a servidão ou à remoção de órgãos, bem como, da alteração do Código Penal Brasileiro que por meio do artigo 149-A, incluiu as novas condutas.

Eudes Vitor Bezerra e Claudia Maria da Silva Bezerra, apresentaram o artigo intitulado “A TECNOLOGIA E AS RELAÇÕES TRABALHISTAS: UBER E OS NOVOS PARADIGMAS NA ESTRUTURA LABORATIVA”, trazendo à tona a importância das transformações laborais na atualidade, bem como o debate sobre as relações de trabalho advindas do uso dos aplicativos, em especial da UBER.

Considerando todas essas relevantes temáticas, não pode ser outro senão o sentimento de satisfação que nós coordenadores temos ao apresentar a presente obra. É necessário, igualmente, agradecer aos pesquisadores que estiveram envolvidos tanto na confecção dos artigos quanto nos excelentes debates proporcionados neste Grupo de Trabalho. Por fim, fica o reconhecimento ao CONPEDI pela organização e realização de mais um relevante evento internacional.

A expectativa é de que esta obra possa contribuir com a compreensão dos problemas do cenário contemporâneo, com a esperança de que as leituras dessas pesquisas ajudem na reflexão do atual caminhar do DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I.

Adriene Oliveira Nunes

Eudes Vitor Bezerra

Vanessa Rocha Ferreira

**TRABALHO COORDENADO POR PLATAFORMAS DIGITAIS: POR UM
REDIMENSIONAMENTO DO CONCEITO DE (PARA)SUBORDINAÇÃO**
**WORK COORDINATED BY DIGITAL PLATFORMS: A RESIZING OF THE
CONCEPT OF (PARA)SUBORDINATION**

Ana Virgínia Porto de Freitas ¹
Milena Kevely de Castro Oliveira ²
Guilherme de Freitas Rodrigues ³

Resumo

O presente artigo discorre sobre o redimensionamento do conceito jurídico de subordinação, em decorrência de novos modelos de trabalho surgidos a partir da reestruturação produtiva, abordando-se a necessária adaptação do Direito do Trabalho às emergentes realidades sociais, face à intensa dinâmica das relações trabalhistas, o que vem sendo cada vez mais contundente com o avanço tecnológico. Dentro dessa perspectiva, analisa-se o instituto da chamada parassubordinação, especialmente frente ao chamado trabalho coordenado por plataformas digitais, de tal forma que se demonstra como a flexibilização dos elementos da relação de trabalho, ao criar zonas grises ou intermediárias entre o trabalho subordinado clássico e o autônomo, interfere no reconhecimento da relação de emprego. Assim, utilizando-se de revisão bibliográfica, por meio de uma abordagem qualitativa, percorre-se algumas das perspectivas doutrinárias sobre o conceito e sua relação com as novas formas de trabalho. Discute-se a possibilidade de integração desse conceito na interpretação e aplicação no Direito do Trabalho no ordenamento brasileiro, para uma compreensão mais ampla da subordinação, a fim de promover a proteção trabalhista a significativa parcela de trabalhadores vinculados às novas formas de trabalho coordenado por plataformas digitais.

Palavras-chave: Reestruturação produtiva, Zona grise, Plataformas digitais, Relação de emprego, Parassubordinação

Abstract/Resumen/Résumé

This paper discusses the resizing of the legal concept of subordination, as a result of new work models that emerged from productive restructuring, addressing the necessary adaptation of Labor Law to emerging social realities, given the intense dynamics of labor relations,

¹ Doutoranda em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP. Mestre em Direito Privado pelo Centro Universitário 7 de Setembro – UNI7. Email: virginiaportoadv@gmail.com

² Graduanda em Direito pela Faculdade de Ciências e Tecnologia do Nordeste – FACINE. Email: milenakevely@gmail.com

³ Especializando em Direito Público pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUC/RS. Advogado. Email: guifrodrigues83@gmail.com

which has become increasingly more striking with technological advances. Within this perspective, the institute of so-called para-subordination is analyzed, especially in the face of so-called work coordinated by digital platforms, in such a way that it is demonstrated as the flexibilization of the elements of the work relationship, by creating gray or intermediate zones between classic subordinate work and the self-employed, interferes with the recognition of the employment relationship. Thus, using a bibliographical review, through a qualitative approach, some of the doctrinal perspectives on the concept and its relationship with new forms of work are covered. The possibility of integrating this concept into the interpretation and application of Labor Law in the Brazilian system is discussed, for a broader understanding of subordination, in order to promote labor protection for a significant portion of workers linked to new forms of work coordinated by platforms. digital.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Productive restructuring, Grey area, Digital platforms, Employment relationship, Parasubordination

INTRODUÇÃO

Com o surgimento de novas perspectivas tecnológicas e com novas práticas trazidas pela globalização, a observação do mundo do trabalho tem despertado indagações acerca da adequação de vários institutos justralhistas a esse contexto atual em que se desenvolvem as relações de trabalho, especialmente diante do fenômeno da despadronização dos vínculos.

Dentre essas indagações, pretende-se, nesse estudo, abordar o conceito de parassubordinação como categoria jurídica teórica que pode explicar e contribuir para a interpretação e aplicação do direito laboral no chamado trabalho coordenado por plataformas.

O direito do trabalho sedimentou-se sobre a relação de trabalho subordinado que, durante a cadeia produtiva, sempre teve como modelo a prestação de serviço pessoal e não eventual sob a direção e o gerenciamento do empregador.

Nesse novo contexto de produção, a diversidade nas formas de prestação de serviço, com o distanciamento da ingerência do empregador, traz consigo a diluição da subordinação, busca-se, inclusive, o menor vínculo possível entre tomador e prestador de serviço. Forma-se, então, uma zona limítrofe entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo. Algumas relações de trabalho, postas nessa zona, acabam por permanecer à margem da regulamentação do direito do trabalho.

Surge, então, no direito italiano a chamada parassubordinação, instituto característico dos trabalhadores que se mantém nesse modelo intermediário de prestação de serviço, vinculados, mas não totalmente subordinados, ou em melhores palavras, coordenados por tomadores de serviços. É uma nova categoria conceitual que merece do direito do trabalho a atenção necessária para a pacificação, não apenas de questões individuais, mas especialmente, de questões sociais relevantes.

Com efeito, as relações de trabalho desenvolvidas no âmbito das diversas formas de produção exigem cada vez mais qualificação e capacitação técnica, ao mesmo tempo em que exigem menos trabalhadores. É crescente, vale salientar, o número de postos informais e autônomos, ou supostamente autônomos, na vida da população economicamente ativa, estando, a grande massa de trabalhadores, atualmente ativos, sem

a proteção das normas laborais e, demais das vezes, fora do sistema de garantias da seguridade social.

A legislação trabalhista brasileira não contempla a parassubordinação, de forma que o trabalhador enquadrado nessa zona será tutelado de acordo com o caso concreto, quando empregado abrigado pela legislação trabalhista, ou quando autônomo, ficando excluído da proteção do Direito do Trabalho.

O trabalho plataformizado, nos últimos anos, tem sido o objeto de significativos debates e dúvidas acerca do enquadramento jurídico na legislação trabalhista, tendo em vista suas características disruptivas em relação ao trabalho tradicional. Com efeito, o trabalho coordenado por plataformas externaliza toda a relação existente entre o trabalhador e a empresa que mantém e coordena os serviços oferecidos aos clientes.

Nesse sentido, pergunta-se como o redimensionamento do conceito de parassubordinação pode contribuir para o acolhimento das novas formas de trabalho no âmbito da legislação trabalhista que tutela a relação de emprego.

Nesta senda, o presente artigo tem como objetivo, abordar de forma mais específica, a reestruturação produtiva e seu impacto nas relações de trabalho, para se entender o surgimento de novas formas de trabalho parassubordinado. Após o que, buscase apresentar o surgimento do conceito de parassubordinação e sua caracterização. Por fim, discute-se, por meio de uma análise dedutiva, a necessidade de uma releitura do conceito de subordinação para uma efetiva proteção das relações de trabalho, face à transformação das formas laborais.

Além disso, destaque-se que após a explanação prévia dos conceitos, será feita a análise do instituto da parassubordinação nas relações de trabalho, especificamente, no uso das plataformas digitais para a captação de mão de obra, discutindo-se como isso impacta na sociedade atualmente. Por fim, a partir de uma revisão bibliográfica sobre o tema será possível observar que o trabalho parassubordinado deve ser acolhido na interpretação e aplicação da norma jurídica trabalhista, evitando-se desvirtuamentos da relação de emprego.

Portanto, com o intuito de atender as demandas sociais, se faz necessária a reavaliação de tais conceitos, frente as constantes mudanças no mundo do trabalho, para que se garanta proteção e tutela aos direitos fundamentais do trabalhador, cada vez mais vulnerável e submetido a condições sociais precárias.

De tal sorte, nos cabe a pesquisa acerca da possibilidade de assimilação da parassubordinação no ordenamento jurídico pátrio, a partir do redimensionamento do conceito de subordinação.

1 A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E O DIREITO DO TRABALHO

As diversas formas de organização social sempre acompanharam o processo produtivo para a subsistência humana. O trabalho, portanto, assim concebido como a atividade humana direcionada a uma cadeia produtiva, de forma voluntária ou não, é algo que acompanha o homem em sua trajetória desde os primórdios (NASCIMENTO, 2018).

Foi no final do período medieval que o homem começou a vender sua força de trabalho, durante a passagem da sociedade pré-capitalista à modernidade da sociedade burguesa. A partir de então, nasce o empregado, aquele que executa o trabalho de forma dependente, subordinado e por conta alheia (JORGE NETO E CAVALCANTE, 2018).

O direito do trabalho, inegavelmente, é um produto cultural próprio da sociedade capitalista. Seus institutos jurídicos surgiram com o objetivo de regular as relações advindas da era industrial, em outras palavras, trabalhadores formais inseridos no âmbito de organizações empresariais ou no âmbito de instituições a elas equiparadas (NASCIMENTO, 2018).

A formação da teoria jurídica trabalhista baseou-se na ética do emprego duradouro, da segurança e do estabelecimento de uma profissão certa, pelo domínio de determinados instrumentos de trabalho, além da submissão de horários e rotinas inflexíveis (JORGE NETO E CAVALCANTE, 2018).

O direito do trabalho no Brasil acolheu, em grande parte, a Teoria Institucionalista, segundo a qual a empresa possui natureza institucional, compreendendo-a como corpo social que se impõe objetivamente diante de um conjunto social. Essa instituição (empresa), com papel social definido e permanente, contrai vínculos institucionais com seus empregados. (NASCIMENTO, 2018).

Nesse cenário, a Consolidação das Leis do Trabalho, elaborada por uma comissão formada especialmente por quatro membros, dos quais dois possuíam convicções institucionalistas frente aos demais que adotaram a teoria contratualista. Refletindo essa composição jaz os conceitos de empregador e empregado na Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. (NASCIMENTO, 2018).

Contudo, a sociedade do “trabalho subordinado” vem se transformando através do tempo, por diversos fatores que impulsionaram sua trajetória e vêm consolidando realidades juridicamente tuteláveis bem distintas daquelas existentes na era industrial, tais como a globalização, o impacto tecnológico, a telemática, a microeletrônica, a robótica, a expansão dos meios de comunicação, realidades estas que exigem que o direito do trabalho, assim como seus operadores, se ajustem às situações próprias das relações que surgem em tais circunstâncias. (ANDRADE, 2005).

A reestruturação produtiva utiliza-se dos benefícios da produtividade decorrentes das novas tecnologias para aumentar a lucratividade. No âmbito das relações de trabalho, implanta radical transformação no processo produtivo, exigindo do corpo funcional, para o acompanhamento do mercado, a adaptação rápida ao novo cenário.

As estruturas administrativas tradicionais dão espaço às empresas competitivas, ágeis e menos burocráticas, ou seja, mais informatizadas. A eficiência e o dinamismo são as marcas dessa reestruturação. (ANDRADE, 2005).

É esse o quadro da empresa integrada e flexível, caracterizada pelo trabalho com baixo estoque de produto, giro elevado da produção e manuseio de produtos com curto ciclo de vida. Essa reestruturação se realiza a partir da década de 70, entretanto, os anos 2000 trouxeram algo bem mais disruptivo: a externalização do trabalho através da utilização de plataformas digitais. O trabalho mudou. (SLEE, 2019).

Toda essa reestruturação produtiva obviamente reflete nas relações do trabalho, gerando altos níveis de desemprego e aumento do trabalho precário ou o subemprego; qualificação profissional polarizada, com parcela razoável de trabalhadores desqualificados; perdas salariais, corte de benefícios, condições ambientais de trabalho prejudiciais à saúde; perda de autonomia coletiva e prejuízo da organização de trabalhadores; além do aumento de desgaste físico e mental dos trabalhadores. (SLEE, 2019).

A flexibilização das relações de trabalho gera, por outro lado, a dificuldade de inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho, bem como a consecução de medidas assecuratórias de seus direitos. Além disso, a diluição da subordinação é outro motivo de grande implicação como óbice na busca pela efetividade das normas jurídicas que regulam as relações do trabalho. (BARROS, 2016).

A clássica teoria jurídica, sedimentada a nível doutrinário, legal e jurisprudencial, hodiernamente, encontra o desafio de se adaptar às transformações das práticas organizativas da produção, as novas formas flexíveis de trabalho e remuneração. (BARROS, 2016).

Assim, pode-se perceber que as relações juridicamente protegidas e geridas pelos Princípios da Proteção do Trabalho e da Continuidade estão cada vez mais fragilizadas, de modo que começam a se desenvolver com base em uma falsa premissa de que o empregado contém autonomia e liberdade, entretanto, o que se traduz em verdade, é o retorno do individualismo contratual, isto é, a mera transferência dos riscos da atividade econômica, bem como os encargos sociais e os custos do trabalho para o empregado. (ANDRADE, 2005).

Dessa forma, com o avanço tecnológico, experimenta-se, na atualidade, uma revolução sem precedentes na vida social, que impõe o redimensionamento das instituições, em uma reestruturação da relação entre o público e o privado. Pode-se comparar das duas primeiras revoluções industriais com as revoluções tecnológicas da Era Digital. (FREITAS, 2023).

Outrossim, as relações do trabalho sofrem cada vez mais uma progressiva desestruturação, a começar pelo tempo do trabalho e pela forma de gestão que passa a ser coordenado tecnologicamente por plataformas digitais.

É cediço que, ao contrário de antes, o trabalho hoje possui horário flexível, trabalho temporário, trabalho em domicílio, desempenho de funções por delegação e várias outras circunstâncias que surgem a cada dia de acordo com a necessidade da produção. A tecnologia, por exemplo, pode proporcionar o trabalho realizado com autogerência de tempo e tempo variável para a execução dos serviços. (ALVES, 2018)

Desse modo, as relações individuais de trabalho, não podem mais se espelhar unicamente nos princípios e institutos jurídicos criados e desenvolvidos à época do surgimento do direito do trabalho. Há de se compreender as relações de trabalho não mais dentro de uma ótica reducionista, que contava com a jornada laboral fechada e pré-estabelecida, bem como com a utilização de métodos mecânicos repetitivos e funções específicas. Na era da tecnologia alterou-se o local de trabalho, a duração do trabalho, a forma de prestação de trabalho e até mesmo a contraprestação pelo trabalho. (ANDRADE, 2005).

De tal forma que, os princípios ao longo de sua história permearam o direito do trabalho, assim o foram a partir de certos valores e características próprias da sociedade industrial. Cumpre agora, investigar os institutos que fomentaram o direito do trabalho a partir dos paradigmas da sociedade pós-industrial, introduzida pela revolução tecnológica, com predomínio do setor informal, das formas atípicas e difusas de contratação, dos contratos de tempo parcial e das empresas virtuais. (CHAVES, 2019)

O ramo do direito do trabalho, portanto, há de se expandir ou, no mínimo, ajustar-se a um sistema normativo de proteção que alcance todas as nuances da sociedade pós-industrial. De forma que necessário se faz o estudo acerca de conceitos, institutos e instrumentos jurídicos aptos a promover essa expansão e interferir na promoção desse ajuste.

O tratamento dado pela Constituição de 1988 aos direitos sociais e ao trabalho teve maior amplitude do que as previsões constitucionais anteriores, de modo que o mencionado dispositivo em seu artigo 6º, preceitua que “são direitos sociais a educação, a saúde, a proteção à maternidade e à infância, e a assistência aos desamparados”, os quais são mais bem compreendidos e complementados no texto da Ordem Social, presente no Título VIII e em seus Capítulos. No art. 7º é tratado o elenco dos direitos individuais dos trabalhadores urbanos e rurais, entre outros, que visem à melhoria de sua condição social. (BRASIL, 1988)

De outro lado, no Título da Ordem Econômica, distingue-se como princípio a “busca do pleno emprego” (art. 170, VIII), com o que pretende que o trabalho seja, nas palavras de José Afonso da Silva (2006, p. 797) “A base do sistema econômico, receba o tratamento de principal fator de produção e participe do produto da riqueza e da renda em proporção de sua posição na ordem econômica”.

Dessa forma, nota-se que o Direito nasce da realidade, do processo histórico e dos valores que, num dado momento, são positivados na ordem jurídica. Em áreas sensíveis, tem origem nas lutas e transformações sociais, na liberdade e na justiça social conscientizadas, na ruptura, quando isso é possível, dos padrões impostos pelos grupos de dominação. (SILVA, 2006).

A partir desse processo, o Direito condensa princípios e normas dentro de um sistema regulador, com unidade orgânica. A realidade social, em constante processo de

mutação, exige do direito um movimento constante, de adaptação à realidade, de evolução, de reconstrução para melhor aplicação prática. (SILVA, 2006).

No âmbito do Direito do Trabalho, tal exigência é premente e diária. As relações de trabalho têm dinâmica aguçada, especialmente na era da tecnologia. Sua estruturação é densamente informada de princípios de proteção jurídica e de normas tutelares, que possuem pressupostos em relevante fator social, a saber, o trabalho como fundamento da vida e elemento que dignifica o homem. (JORGE NETO E CAVALCANTE, 2018).

Nessa perspectiva, nega-se a possibilidade de engessamento do Direito do Trabalho às estruturas e conceitos rígidos e limitados. Sua disciplina jurídica pautada no trabalho subordinado há de propiciar a expansão dos próprios limites, alcançando novas práticas para equacionar seu arcabouço principiológico ao atual mundo do trabalho e tentar abarcar todas as modalidades de trabalhos que vão surgindo na sociedade.

2 EMPREGO E PARASSUBORDINAÇÃO: A ZONA GRISE

Os elementos essenciais da relação de emprego, gerada pelo contrato de trabalho, segundo a análise da legislação, são: a) pessoalidade, ou seja, um dos sujeitos (o empregado) tem o dever jurídico de prestar os serviços em favor de outrem pessoalmente; b) a natureza não-eventual do serviço, isto é, ele deverá ser necessário à atividade normal do empregador; c) a remuneração do trabalho a ser executado pelo empregado; d) finalmente, a subordinação jurídica da prestação de serviços ao empregador; e) a alteridade, quer dizer, a assunção dos riscos do empreendimento pelo tomador dos serviços. (DELGADO, 2018)

Constata-se, portanto, que não é qualquer relação de trabalho estará sujeita ao Direito do Trabalho, mas somente aqueles que possuam as características antes mencionadas, as ditas relações de emprego. Existem relações de trabalho outras que não se confundem com a relação de emprego. São elas o trabalho autônomo, o eventual, o avulso, entre outras. Nelas algum ou alguns dos elementos típicos da relação de emprego encontra-se ausente. (DELGADO, 2018).

De acordo com BARROS (2016, p.176), empregado pode ser conceituado como “a pessoa física que presta serviço de natureza não-eventual a empregador mediante salário e subordinação jurídica”. Esses serviços podem ser de natureza técnica, intelectual ou manual, integrantes das mais diversas categorias profissionais ou diferenciadas.

Daí se extraem os pressupostos do conceito de empregado, os quais poderão ser alinhados em: pessoalidade, não-eventualidade, salário e subordinação jurídica (art. 3º da CLT). Esses pressupostos deverão coexistir. Inexistindo qualquer dos requisitos não haverá vínculo de emprego, não sujeitando a relação jurídica de prestação de serviços à tutela da legislação trabalhista. Dentre os requisitos da relação de emprego, a subordinação é o de maior relevância para o presente estudo.

A doutrina ensina que a subordinação apresenta três aspectos: pessoal, técnico e econômico. Quando o empregado está sujeito a controle de horário e acata as ordens recebidas, ele subordina-se pessoalmente ao empregador; quando atende às regras de execução, aflora a subordinação técnica; e quando seu orçamento familiar e seu patrimônio são constituídos basicamente do salário que recebe do empregador, fica patente a subordinação econômica, de modo que esses três aspectos elencados estão presentes na subordinação jurídica. (BARROS, 2016).

Nesse ínterim, a subordinação jurídica é elemento basilar e essencial para a caracterização do contrato de trabalho, de modo que ela é a consequência e não a causa da relação de emprego, o empregado prestará a sua força de trabalho de acordo com as preferências do empregador. Dito isso, observa-se que nas relações que envolvem os meios tecnológicos, em que a figura da subordinação fica velada, pode-se dizer que, em verdade, que os empregados que desempenham atividades que possuem controle digital, estão diante da subordinação estrutural, pois o empregado é indispensável na dinâmica de produção da empresa (JÚNIOR CHAVES, 2007).

Sendo assim, o poder diretivo atua em razão da subordinação existente no contrato de trabalho. Só empregador tem poder diretivo. Ao trabalhador autônomo falta a subordinação para caracterização da relação de emprego, e por isso não está sujeito à tutela do Direito do Trabalho. (JORGE NETO E CAVALCANTE, 2018).

No trabalho autônomo, o prestador de serviços atua como patrão de si mesmo, sem submissão aos poderes de comando do empregador, e, portanto, não está inserido no círculo diretivo e disciplinar de uma organização empresarial. O trabalhador autônomo conserva a liberdade de iniciativa, competindo-lhe gerir sua própria atividade e, em consequência, suportar os riscos daí advindos. (JORGE NETO E CAVALCANTE, 2018).

De pronto, se faz necessário distinguir os dois conceitos que muito se assemelham, de tal que o trabalho autônomo é aquele desempenhado pelo trabalhador de

forma regular oferecendo serviços de maneira independente para uma ou mais pessoas, assumindo a responsabilidade pelos aspectos econômicos de sua atividade, não havendo, portanto, subordinação jurídica. Enquanto, o trabalho coordenado trata de vínculos laborais de caráter prolongado, nos quais os empregados executam atividades alinhadas com as demandas organizacionais dos contratantes, mediante acordo contratual, com o fito de contribuir com os objetivos do empreendimento. (ALVES, 2018).

Assim, observa-se que entre a subordinação e a autonomia existe a denominada “zona grise”, ou zona cinzenta, na qual trata-se de situação fronteira habitada por trabalhadores que tanto poderão ser enquadrados com empregados como autônomos.

Essa zona cinzenta, conforme demonstrada, é englobada pelo instituto da parassubordinação, na qual nas palavras de SILVA (2002):

São relações de trabalho de natureza contínua, nas quais os trabalhadores desenvolvem atividades que se enquadram nas necessidades organizacionais dos tomadores de seus serviços, tudo conforme estipulado em contrato, visando colaborar para os fins do empreendimento.

Percebe-se, portanto, que na parassubordinação há a caracterização de um novo elemento - a colaboração ou ligação funcional – coordenação das atividades, de tal forma que torna indispensável que o empregado realize suas atribuições visando também alcançar os fins sociais ou econômicos almejados pelo empregador.

Esse conceito parece comportar os novos vínculos criados na chamada Era da *Gig Economy*, na qual o trabalho se torna cada vez mais temporário e precário, com o uso de meios telemáticos e informáticos para redução de custos. Esse tipo de trabalho realiza-se a partir da alta conectividade tecnológica e dilui a percepção sobre a subordinação. Porém, a gestão da atividade se realiza a partir da organização produtiva por meio do controle tecnológico. (SLEE, 2019)

Dessa forma, apesar da similitude das formas de trabalho, é cediço que a lacuna presente no ordenamento jurídico, quanto ao instituto da parassubordinação não pode ser motivo para afastar os litígios que versam sobre essa demanda, tendo em vista a existência do Princípio da Inafastabilidade da Tutela Jurisdicional, de modo que as lides que surgem na Justiça Especializada são decididas de forma individual.

Já com a Reforma, observa-se que existe uma tentativa de afastar algumas situações que distinguem o trabalho subordinado do trabalho autônomo, é o que se percebe com a inserção do texto normativo presente no art. 442-B da Lei 13.467/2017,

que dispõe o seguinte: “A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista”.

Entretanto, é sabido que a norma não altera a realidade dos fatos, especialmente, no âmbito do Direito Trabalhista que é regido pelo Princípio da Primazia da Realidade. A subordinação exercida por quaisquer meios, inclusive telemático, podem configurar o vínculo empregatício, a teor do artigo 6º, da Consolidação laboralista.

No campo da ciência jurídica, ao lado de casos típicos, cujo enquadramento, no art. 3º da CLT, não acarreta dúvidas, existem situações intermediárias, cuja classificação enseja certas dificuldades, em face do conteúdo diversificado do trabalho, em que a subordinação é insuscetível de especificação antecipada passível de ser utilizada para qualquer relação de trabalho.

Por outro lado, a parassubordinação é em linhas gerais, a existência de um elo formado pela dependência econômica do prestador de serviços com o tomador, de modo que, embora não seja subordinado, por juridicamente ser autônomo, há uma hipossuficiência por parte do empregado, bem como um controle pelo empregador, sendo esta realizada por meio da tecnologia. Portanto, “a parassubordinação é, na essência, restritiva e desregulamentadora.” (PORTO, 2010).

Assim, observa-se que existe uma linha tênue entre a parassubordinação, a subordinação estrutural e o empregado autônomo, de modo que a qualificação, em concreto, de uma determinada relação como de trabalho subordinado ou autônomo poderá ser difícil e controvertida nessa zona cinzenta ou fronteira. A jurisprudência tem sustentado que a questão deverá ser resolvida em face de circunstâncias específicas de cada caso concreto. (BARROS, 2018).

Discute-se na doutrina, ainda, se o local da prestação de serviços afeta a existência da subordinação, diluindo-a especialmente em seu aspecto fiscalizatório. Incumbiu-se, então, parte da literatura juslaboral de traçar o modo de se identificar esta subordinação diferida. Os requisitos, para Orlando Gomes e Élon Gottschalk (2005, p. 453), são: “continuidade, fixação da qualidade e quantidade pelo tomador dos serviços, obrigação de fazer (prestar serviços), remuneração por produção.”

Observa-se que grande parte dos doutrinadores reconhecem mutações no conceito de subordinação jurídica. É o que Orlando Gomes e Élon Gosttchalk (2005, p.

455) denominam de “colgamento da subordinação jurídica.” Em outras palavras, a diluição dos métodos de subordinação jurídica com a passagem para métodos de controle e coordenação tecnológica.

Chaves (2019) explica que na lei trabalhista não descarta, ao contrário, inclui o poder diretivo do empregador, previsto no caput do art. 2º da CLT, por meio do vocábulo direção no significado de subordinação, entendendo-o como um desdobramento. Com a inclusão do parágrafo único no art. 6º da CLT, passa-se a ter na legislação três núcleos para designar a subordinação: (i) comando, (ii) controle e (iii) supervisão”. O controle, portanto, encontra-se em uma das dimensões da subordinação.

Assim, na era do controle tecnológico, onde se tem o trabalho flexível e em rede como tendência, a subordinação disciplinar, direta e frontal, passa a manifestar em um controle coordenado por plataformas digitais ou outros meios telemáticos dentro da organização do serviço, em vias comunicacionais e virtuais (CHAVES, 2019)

Esta suposta crise da subordinação jurídica produz um paradoxo: protege uma pequena parcela de trabalhadores tipicamente subordinados, silenciando-se acerca um imenso contingente de trabalhadores hipossuficientes subordinados atípicos. Na verdade, a subordinação adquire outra face. Desprezar isso significa abandonar uma parcela de trabalhadores a própria sorte.

Contudo, urge realçar que a procura nos elementos fáticos para a identificação da relação de emprego deve observar o novo paradigma do mundo do trabalho. Nesta linha, a moderna tecnologia possibilita o total controle do labor à distância por via de programas de computadores:

A doutrina faz referência a um programa operativo específico (*software* aplicativo), que permite registrar o tempo de trabalho, bem como as pausas, erros, falsas manobras, cadência de trabalho, e recebimento de instruções. E na hipótese de desrespeitar os procedimentos codificados, o programa bloqueia as atividades por falta de ativação das operações predeterminadas pelo *software*. As instruções encontram-se incorporados no próprio instrumento de trabalho e cerceiam a livre iniciativa do empregado (BARROS, 2006, p. 302).

Tal situação confirma uma inserção no processo produtivo com uma subordinação diferida, porque operada não mais por um capataz, mas por um programa de computador. Este sistema informático impõe ao teletrabalhador uma cristalina submissão, pois lhe exige um ritmo de produtividade e apura eventuais desvios ou tempos

ociosos. O debate da identificação da subordinação nas novas formas de trabalho poderia ser facilitado a partir de uma nova tipologia que se apresenta: a parassubordinação.

Amauri Mascaro Nascimento (2004, p. 413) define:

O trabalho parassubordinado é uma categoria intermediária entre o autônomo e o subordinado, abrangendo tipos de trabalho que não se enquadram exatamente em uma das duas modalidades tradicionais, entre as quais se situam, como a representação comercial, o trabalho dos profissionais liberais e outras atividades atípicas, nas quais o trabalho é prestado com pessoalidade, continuidade e coordenação. Seria a hipótese, se cabível, do trabalho autônomo com características assemelháveis ao trabalho subordinado.

Nessa linha, as características da parassubordinação são a continuidade, pessoalidade, coordenação e dependência econômica. A prestação pessoal deve ocorrer com certa frequência e habitualidade, bem como deve ser indispensável para a consecução dos fins sociais ou econômicos do tomador do serviço.

Na comparação, o parassubordinado é mais subordinado no resultado do que o autônomo e mais autônomo no modo de fazer do que o trabalhador subordinado, restando, assim, a nova *fattispecie* uma posição intermediária.

Pode-se eleger alguns elementos (ALVES, 2018) para se distinguir a parassubordinação da autonomia:

- a) A vinculação entre o trabalhador e o tomador dos serviços se dá pela inserção do primeiro no processo produtivo do segundo. Porquanto, o trabalho genuinamente autônomo em nada se vincula ou insere-se continuamente na atividade do contratante.
- b) Na parassubordinação há pequena parcela de autonomia do trabalhador, porque este poder de organização limita-se a executar o padrão produtivo do tomador de serviço que, efetivamente, controla o processo produtivo na sua inteireza, ao contrário do autônomo que recebe diretrizes do tomador, mas, controla a produção.
- c) Na parassubordinação, é o tomador que, necessariamente, pré-determina partes da etapa produtiva delegada ao colaborador.

3 AS NOVAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A PARASSUBORDINAÇÃO.

Com o avanço da tecnologia foi possível constatar que houve um exponencial aumento das relações de trabalho de forma remota e através de aplicativos, de modo que, se observa uma viabilização de quem precisa do bem ou do serviço com aquele que

pretende destinar alguma utilidade a um bem ou prestar determinada atividade. Com isso, tanto o prestador de serviços quanto o tomador, têm acesso a várias possibilidades de contratação, muito mais do que teriam no sistema tradicional.

Altera-se, ainda, o local de execução do trabalho, o domínio do tempo e a gestão do ritmo de produção, o que exige um modelo específico de gestão e administração e controle desse trabalho à distância. Em decorrência disso, os trabalhadores têm uma percepção de que há liberdade e autonomia para executar suas atribuições. (ALVES, 2018).

Contudo, apesar de apresentar inúmeras vantagens, é importante salientar que nesse tipo de relação, há um crescente desvirtuamento e uma fragilidade dos direitos trabalhistas adquiridos no decorrer da história, tendo em vista que só há uma busca pela obtenção de lucros vultosos pelas empresas, em especial, as desenvolvedoras das plataformas, tais como: *Uber, Ifood, Airbnb*, entre outras.

Nessa linha, importa salientar o que entende FREITAS (2023), no que tange a evolução da tecnologia no escopo trabalhista:

Em resumo, a expansão das redes de computadores e dos aparatos possibilitaram a universalização de trocas e relacionamentos, afetando diretamente comportamentos pessoais e formas de integração social e cultural, estilos de vida e estruturas organizacionais. Esse impacto não se restringe a atividade econômica, mas, se estende a estrutura trabalhista, a qualidade de vida, a (des)igualdade de oportunidades para os trabalhadores. Esse cenário cria subjetividades e formata novos atores para os papéis da sociedade pós-industrial. (FREITAS, 2023, p.101).

Além disso, Signes (2017) ressalta que as recentes tecnologias estão viabilizando uma redução de custos de transação de maneira absurda, de modo que se observa uma “fragmentação” do mercado, em que as empresas engajam somente os trabalhadores que são imprescindíveis, enquanto uma grande parcela fica à mercê de inúmeros fatores sociais, políticos e econômicos, dispondo assim de seus inúmeros direitos para poder garantir o trabalho.

Dessa forma, se observa que o trabalho e o risco inerente são externalizados, cabendo ao trabalhador não por opção, mas, por necessidade e vulnerabilidade social, assumir todas as consequências da atividade. De outro lado, essa faceta não exclui o fato de que as empresas que controlam a tecnologia e coordenam toda a atividade colhem

dados, indicam a atividade, avaliam o serviço e possuem o controle sobre as questões financeiras e sobre as condições oferecidas ao cliente.

A princípio, a parassubordinação representa uma zona intermediária entre a subordinação e a autonomia, mas esse conceito parece se ajustar ao contexto das novas formas de trabalho e suas circunstâncias.

Importante ressaltar a ideia de Alves (2018), no sentido de que

De todos os elementos configuradores da relação de parassubordinação, a dependência econômica é a característica mais relevante. O trabalhador que mantém esse tipo de relação laboral acaba não recebendo a proteção do Direito do Trabalho, pois não preenche perfeitamente os pressupostos necessários à configuração do trabalho subordinado, especialmente se adotado o conceito clássico e restrito de subordinação jurídica pelo qual o trabalhador acolhe o direcionamento do tomador de serviços na execução de suas tarefas. Por outro lado, também não usufrui das vantagens do trabalho autônomo, especialmente no que tange ao poder de negociação, tornando-se dependente economicamente de seu cliente e, portanto, numa relação de sujeição à vontade do tomador de seus serviços.

O conceito de parassubordinação, portanto, traz consigo elementos que se aproximam mais da subordinação clássica e não exclui o aproveitamento da força de trabalho no processo produtivo, revelando um vínculo entre as partes que demonstra a existência de uma relação de assimetria que necessitaria a tutela do Direito do Trabalho.

Com efeito, nas novas formas de trabalho a vinculação entre o prestador do serviço e o tomador dos serviços se manifesta pela inserção do primeiro no processo produtivo do segundo. Não se trata, portanto, de trabalho genuinamente autônomo, o que em nada se vincula ou integra continuamente a atividade do tomador/contratante.

Em segundo lugar, as formas de trabalho plataformizadas ou coordenadas por meio digital, há uma pequena parcela de autonomia do trabalhador, porque este poder de organização seu tempo de serviço, o que já acontece em casos de empregados não submetidos ao controle de jornada (e que não deixam de ser reconhecidos como empregados).

Apesar disso, o tomador de serviço é quem, efetivamente, controla o processo produtivo na sua inteireza. Porquanto, é o tomador (empresa controladora do aplicativo) quem efetivamente pré-determina todas as etapas de prestação de serviço ao cliente.

De modo que, mesmo inexistindo regulamentação específica para o conceito de parassubordinação no ordenamento jurídico brasileiro, verifica-se que há uma

aproximação próxima ao que se observa na realidade dos trabalhadores, aproximando-se sobremaneira das formas de trabalho subordinado.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O avanço massivo da tecnologia está “forçando” a sociedade a se adaptar a certas condições, tornando-se necessário a perda de direitos fundamentais. Além disso, na seara trabalhista, constata-se que a tecnologia viabiliza as relações, mas não garante e nem assegura o trabalhador, pois o objetivo principal das empresas é o mero crescimento de seu lucro, cumulado com o baixo investimento.

O Estado deverá acompanhar as mudanças ocorridas na sociedade, especialmente as transformações pertinentes à atividade econômica, e adaptar o direito do trabalho à nova realidade.

É evidente que essas inovações tecnológicas repercutiram no direito do trabalho, como não poderia deixar de ser, uma vez que levaram à um radical processo de modificações nas técnicas de organização do trabalho, marcado por profundas reestruturações produtivas, que têm servido para burlar os direitos fundamentais do trabalho, em total dissenso com as contemporâneas defesas da dignidade do ser humano e do ser trabalhador.

A individualização das relações de trabalho chamadas atípicas não supõe de nenhuma maneira um sinal de recuperação positiva dos espaços de liberdade individual. O contrato realizado desta forma é símbolo de uma radical desigualdade. Implica a privação de todos os direitos e garantias vinculados à estabilidade no emprego, a impossibilidade efetiva de promoção profissional, a imunização frente à ação sindical e o aumento desmedido dos espaços de poder unilateral do empresário, além da pior posição do trabalhador “atípico” dentro do sistema de proteção da Previdência Social.

Assim, são inúmeros os perigos que essas ocupações podem apresentar, em especial, no que se refere a segurança e a saúde dos trabalhadores, lembrando, igualmente, que atenta a essa realidade, a doutrina italiana mostra a necessidade de adotar novos modelos para disciplinar as transformações operadas nas modalidades de trabalho, estabelecendo um modelo intermediário entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo, isto é, o trabalho parassubordinado ou coordenado.

Os trabalhadores, nesse caso, não são propriamente subordinados nos termos da teoria clássica do Direito do Trabalho, mas, ao contribuir com o processo produtivo,

prestam uma colaboração contínua e coordenada à empresa e, por motivos fáticos e de desnível econômico, contratam seus serviços com esta em condições de inferioridade, sob a modalidade de contratos civis ou mercantis, como o de obra, prestação de serviços profissionais, transporte etc., sem, entretanto, possuírem uma efetiva liberdade negocial.

A legislação trabalhista deve acompanhar as mudanças sociais, para compatibilizar a atividade econômica com a proteção dos trabalhadores, garantindo direitos mínimos aos trabalhadores subordinados, com o redimensionamento do Direito do Trabalho e de seus conceitos.

A ampliação da percepção sobre a subordinação, no sentido de englobar a dimensão do controle tecnológico, absorvendo o conceito de parassubordinação como a coordenação e controle efetuados para o aproveitamento da força de trabalho no processo produtivo, parece ser a chave para o acolhimento de uma massa expressiva de trabalhadores na tutela laboral.

REFERÊNCIAS

ALVES, ELITE TAVELLI. **Parassubordinação e Uberização do Trabalho: Algumas Reflexões**. Dissertação (Mestrado em Direito Laboral) – Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. Coimbra, 2018.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do Trabalho e pós-modernidade: Fundamentos para uma teoria geral**. São Paulo: LTr, 2005.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTR, 2016.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm, acesso em 28.08.2023.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Direito do trabalho 4.0: controle e alienidade como operadores conceituais para a identificação da relação de emprego no contexto dos aplicativos de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, n. 22, p. 36-51, 2019.

_____. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em < <http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto-lei/del5452.htm>>. Acesso em 28.11.2008.

FREITAS, Ana Virgínia Porto de. **A categoria profissional no sistema sindical brasileiro: por uma representatividade sociolaboral na era do trabalho pós-industrial**. São Paulo: Editora Dialética, 2023.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. **Curso de Direito do Trabalho**. 17 ed. Atualizada por José Augusto Rodrigues Pinto e Otávio Augusto Reis de Sousa. Rio de Janeiro: Forense, 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 19 ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

PORTO, Lorena Vasconcelos. A parassubordinação: proteção ou discriminação? In: *Discriminação*. Luiz Otávio Linhares Renault (*et al*), coordenadores, 2^a ed., São Paulo: Ltr,

2010.

SIGNES, Adrián Todolí. *El Trabajo en la Era de la Economía Colaborativa: La clasificación jurídica de trabajadores y autónomos y los efectos de la reputación online en la economía de las plataformas virtuales*. Editorial Tirant lo Blanch. Valencia, 2017

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 26 ed. São Paulo: Malheiro, 2006.

SILVA, Otavio Pinto e. **O trabalho parassubordinado**. São Paulo. 2002.