

A PARASSUBORDINAÇÃO E A UTILIZAÇÃO DE PLATAFORMAS DIGITAIS NA CAPTAÇÃO DE MÃO DE OBRA*

Eliete Tavelli Alves

Para a maioria dos autores, a parassubordinação representa uma *zona gris*¹ (ou *zona grise* - cinzenta²) entre a subordinação e a autonomia. O termo é aplicado pela doutrina e pela jurisprudência por conta da dificuldade em se caracterizar, com certeza, como sendo um contrato de trabalho subordinado ou de trabalho autônomo, já que o requisito da *subordinação* não se encontra claro e visível.

O fenômeno resulta das novas formas de organização empresarial, surgidas após a década de 70, com o modelo toyotismo ou pós-fordismo. Os elementos caracterizadores

dessa relação de trabalho são: a continuidade da relação; a natureza preponderantemente pessoal; a remuneração; a dependência econômica (subordinação econômica e não jurídica, como no trabalho subordinado clássico); e a existência de colaboração ou ligação funcional (entre o trabalho e a atividade desenvolvida). 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,

1 PAVIONE, Lucas dos Santos. A parassubordinação no direito do trabalho: perspectivas de uma releitura da subordinação no direito brasileiro. Disponível em: [file:///C:/Downloads/a_parassubordinacao_no_direito_do_trabalho__perspectivas_de_uma_releitura_da_subordinacao_no_direito%20\(1\).pdf](file:///C:/Downloads/a_parassubordinacao_no_direito_do_trabalho__perspectivas_de_uma_releitura_da_subordinacao_no_direito%20(1).pdf). Acesso em: 21/01/2017.

2 CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho. 11ª ed. revista e atualizada, Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: METODO, 2015.

* Texto extraído da obra: ALVES, Eliete Tavelli. Parassubordinação e uberização do trabalho – algumas reflexões. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.



Eliete Tavelli Alves

Mestre em Ciências Jurídico-Empresariais / Menção em Direito Laboral pela Universidade de Coimbra/PT. Pós-graduada em Direito Processual Civil pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP). Graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP). Advogada.

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.

MAURÍCIO GODINHO DELGADO³ explica que o trabalho parassubordinado é um inegável fruto das transformações ocorridas no mundo do trabalho, destacando três grandes fatores que interferiram sobremaneira no modo de produção e, conseqüentemente, na tipicidade dos contratos de trabalho: 1) terceira revolução tecnológica; 2) processo de reestruturação empresarial; e 3) aprofundamento e generalização mundial da concorrência capitalista. Saliencia o autor que, sem dúvida, a revolução tecnológica é o elemento que ostenta maior impacto nas ditas transformações.

Por isso, relevante que se traga o debate sobre os impactos da tecnologia no mundo laboral, elegendo-se, para tanto, apenas um dentre vários fenômenos que revolucionaram o cenário mundial: a denominada “uberização”, assim chamado o fenômeno surgido com o uso da plataforma digital desenvolvida pela empresa norte-americana UBER para a prestação de serviços de transporte individual de pessoas⁴⁻⁵.

3 DELGADO, Maurício Godinho. Apresentação da obra: Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano — a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. Coordenadores: LEME, Ana Carolina Reis Paes et al., São Paulo: Ltr, 2017.

4 Ibidem.

5 Em poucas palavras, por meio da referida plataforma, a empresa cadastra pessoas físicas dispostas a prestarem serviços de motorista com veículos próprios, fixando todas as regras de funcionamento e permanência na plataforma. Via de regra, tratam-se de pessoas que não exercem esta profissão. Por outro lado, tais serviços são disponibilizados aos consumidores, igualmente pela

1. O USO DA TECNOLOGIA NO MUNDO DO TRABALHO

As inovações tecnológicas trouxeram consigo a chamada economia de compartilhamento⁶. GERALDO MAGELA MELO⁷ explica que esse fenômeno envolve a cessão de bens ou realização de atividades para pessoas que delas necessitem. A intermediação é feita por um aplicativo instalado em *smartphone* que viabiliza o encontro de quem precisa do bem ou do serviço com aquele que pretende destinar alguma utilidade a um bem ou prestar determinada atividade.

A ideia da economia de compartilhamento, explica o mesmo autor, visa promover a solidariedade social e viabilizar que produtos e bens subutilizados ou sem utilização tenham alguma destinação, podendo gerar eventual rendimento financeiro ou diminuição de gastos para o proprietário e menor gasto para quem solicita o compartilhamento.

.....
via digital, que solicitam os serviços de transporte para os destinos pretendidos. Todo contato entre motorista e usuário se dá por meio da referida plataforma que, ao final de cada viagem, recebe o valor prefixado do cliente, repassando uma porcentagem ao motorista.

6 As denominações dadas ao fenômeno da economia de compartilhamento são diversos: “sharing economy”, “gig-economy”, “on-demand economy”, “Uber-economy”, “crowdsourcing”, “crowdwork”, “economia colaborativa”, dentre outros. KALIL, Renan Bernardi. Direito do trabalho e economia de compartilhamento: primeiras considerações. In: Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano — a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. Coordenadores: LEME, Ana Carolina Reis Paes et al. São Paulo: Ltr, 2017, pp. 147–154.

7 MELO, Geraldo Magela. A uberização do trabalho doméstico. Limites e tensões. In: Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano — a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. Coordenadores: LEME, Ana Carolina Reis Paes et al. São Paulo: Ltr, 2017, pp. 220–226.

Seguindo na trilha do compartilhamento, vários aplicativos surgiram sob o argumento de promoverem a economia compartilhada de serviços, possibilitando a contratação de mão de obra por meio de um sistema de comunicação no ambiente virtual. Com isso, tanto o prestador de serviços quanto o tomador desses serviços, tem acesso a várias possibilidades de contratação, muito mais do que teriam no sistema tradicional de indicação pessoal⁸.

Todavia, o que se observa na prática é um desvirtuamento dos verdadeiros objetivos da economia compartilhada, pois algumas empresas vêm aproveitando desse discurso para exploração de mão de obra às margens da legislação trabalhista.

Longe dos objetivos solidários e da obtenção de vantagens recíprocas, o que se constata na realidade é a obtenção de lucros vultosos por empresas desenvolvedoras de tais plataformas (exemplos: *Uber e Airbnb*⁹).

ADRÍAN TODOLÍ SIGNES¹⁰ ressalta que as novas tecnologias estão permitindo uma diminuição dos custos de transação de forma inimaginável até bem pouco tempo atrás. Para o autor, estamos assistindo uma “*balcanização*” do mercado, onde as empresas contratam apenas os trabalhadores imprescindíveis,

8 MELO, Geraldo Magela. Op. cit., pp. 220–226.

9 Valor estimado da Uber (transportes) é de US\$ 50 bilhões e do Airbnb (hospedagem) de US\$ 25 bilhões. KALIL, Renan Bernardi. Op. cit., pp. 147–154.

10 SIGNES, Adrián Todolí. O mercado de trabalho no século XXI: *on-demand economy*, *crowdsourcing* e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. In: *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano — a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. Tradução: LEME, Ana Carolina Reis Paes e CARSALADE, Carolina Rodrigues. Coordenadores: LEME, Ana Carolina Reis Paes et al. São Paulo: Ltr, 2017, pp. 28–43.

deixando de lado uma grande massa de trabalhadores.

Na *on-demand economy* ou economia sob demanda de negócio, há a aproximação do demandante do serviço com o provedor dele, sendo este uma pessoa individual (não mais uma empresa), fornecendo sua mão de obra na qualidade de “*autônomo*”. É a descentralização levada ao extremo, nas palavras do referido autor: a atomização do mercado¹¹.

O ponto central dessas plataformas digitais é a disponibilização de grandes grupos de prestadores de serviços, os quais ficam à espera de uma solicitação de serviço diretamente por um consumidor. Salienta, o autor supracitado, que o êxito dessas ferramentas está em aproveitar uma legislação menos protetora para os ditos trabalhadores “*autônomos*”.

O controle da execução do trabalho é feita não diretamente, no exercício do poder de heterodireção, mas por meio dos resultados. E, em alguns casos, como dos motoristas da Uber, os donos das plataformas nem precisam supervisionar diretamente o trabalho realizado, pois contam com as avaliações de seus clientes (os usuários dos serviços). Com isso, as empresas não têm nem mesmo que se dedicarem ao treinamento de seus prestadores de serviços. Aplica-se a lógica de que “*se querem trabalhar, terão que estar treinados e prontos para o trabalho*”¹².

ADRÍAN TODOLÍ SIGNES¹³ adverte sobre a necessidade de proteção desses trabalhadores, ressaltando a notória desigualdade do poder de negociação e a falta de uma verdadeira

11 SIGNES, Adrián Todolí. Op. cit., pp. 28–43.

12 Ibidem.

13 Ibidem.

autonomia da vontade no momento de se definir as condições de trabalho. O titular da plataforma fixa as suas condições e ao trabalhador cabe aceitá-las ou não. Nesta última hipótese, não lhe será permitido usufruir da plataforma pretendida (caindo ou permanecendo, por vezes, no desemprego).

No contexto do mundo virtual, o trabalhador já não tem mais a estabilidade que tinha dentro da empresa ou previsão contratual de indenizações por dispensa imotivada, nem conta com um piso salarial legal, sujeitando-se aos baixos salários. O aglomerado de participantes nas referidas plataformas, bem como a imensa concorrência criada entre os trabalhadores, provoca uma significativa redução dos valores, que pode chegar ao mínimo de subsistência ou abaixo disto¹⁴.

Lembra, também, que a contratação não é feita mais por dias, mas sim por tarefas, as quais podem durar apenas alguns minutos. O trabalhador não tem qualquer garantia de trabalho para o dia seguinte ou, que seja, para o mês seguinte. Há, ainda, inegável transferência dos riscos da atividade ao trabalhador; e, pior, o “sequestro” de sua clientela¹⁵.

Num tom mais incisivo, adverte JORGE LUIZ SOUTO MAIOR¹⁶ que embora se tente atribuir aos avanços tecnológicos características de uma modernidade que tornaria arcaica a regulação do trabalho, como algo que estivesse

ultrapassado, o verdadeiro objetivo é “o de permitir a exploração do trabalho sem quaisquer limites legais que geram custo à produção, com o argumento retórico da perda da centralidade do trabalho”. No entanto, salienta que tal discurso já é bastante antigo.

O mesmo autor chama a atenção para o fato de que a evolução tecnológica produz seus impactos em duas dimensões no mundo laboral. A primeira, na substituição do homem pela máquina, tornando-o um elemento descartável. A segunda, na potencialização da exploração do ser humano, extraíndo do trabalhador mais trabalho. Neste último caso, a tecnologia faz com que as obrigações do trabalhador o acompanhem em qualquer lugar e a qualquer hora. Além de lhe sugar o tempo livre, a tecnologia furta do trabalhador o conhecimento, tornando-o mera peça na cadeia produtiva.

Apesar desses alertas, o fato é que as plataformas digitais estão se difundindo numa velocidade vertiginosa, em diversos setores, tendo-se a empresa UBER como representante mundial desta nova forma de exploração da atividade econômica¹⁷.

Não se pode negar que a chegada da empresa transformou o mercado de transporte, trazendo maior qualidade e excelência a um setor bastante problemático em diversas partes do globo¹⁸. Vantagens essas perceptíveis no plano individual. O consumidor tem à sua

14 Ibidem.

15 Ibidem.

16 MAIOR, Jorge Luiz Souto. Impactos da tecnologia no mundo do trabalho, no direito e na vida do juiz. In: Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano — a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. Coordenadores: LEME, Ana Carolina Reis Paes et al. São Paulo: Ltr, 2017, pp. 44–55.

17 Fundada em 2009, em 2016 a UBER já abrangia 400 cidades em 68 países. AMADO, João Leal e SANTOS, Catarina Gomes. A Uber e os seus motoristas: mind the gap! In: Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano — a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. Coordenadores: LEME, Ana Carolina Reis Paes et al. São Paulo: Ltr, 2017, pp. 334–348.

18 MELO, Geraldo Magela. Op. cit., pp. 220–226.

disposição um meio de transporte mais barato e eficiente se comparado ao tradicional serviço de táxi. Todavia, as desvantagens são sentidas no âmbito social (coletivo) e parecem bem mais expressivas.

O discurso da referida empresa é de que integra a economia compartilhada. No entanto, na prática, assistimos a uma outra realidade. Primeiramente, no que tange ao objeto do negócio explorado pela plataforma, há que se ressaltar que, embora a UBER negue o fato de explorar o ramo de “transporte” de pessoas, todas as evidências levam a esta conclusão, mostrando-se insustentável a afirmação de que se trata apenas de um meio de aproximação de pessoas. E, tanto não se trata de mera plataforma de aproximação de interessados que a empresa vem investindo fortemente no desenvolvimento de automóveis sem motorista^{19,20,21}.

19 CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Op. cit., nota de rodapé n.º 35, p. 143.

20 “Uber compra US\$ 1 bilhão em carros que vão dirigir sem motorista: Não é segredo que o Uber quer se livrar dos motoristas humanos no futuro, substituindo-os por carros autônomos para reduzir custos. Bem, a empresa acaba de dar um enorme passo nesse sentido. O Uber concordou em comprar 24 mil veículos utilitários da Volvo para formar uma frota de carros sem motorista. Eles serão entregues entre 2019 e 2021, e receberão sensores e software para dirigirem sozinhos.” Notícia extraída do site TECNOBLOG. Disponível em: <<https://tecnoblog.net/228386/uber-um-bilhao-carros-autonomos/>>. Acesso em: 22 abr. 2018.

21 “Uma mulher de 49 anos morreu na cidade de Tempe, Arizona, Estados Unidos, ao ser atropelada por um veículo sem motorista operado pela Uber, segundo informou através de um comunicado a polícia local. ‘O veículo se dirigia para o norte quando uma mulher que caminhava fora da faixa de pedestres cruzou a calçada e foi atropelada pelo veículo da Uber’, assinalou a policial em um comunicado. É o primeiro atropelamento fatal protagonizado por um carro autônomo.” Notícia extraída do jornal El País de 19/03/2018. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2018/03/19/tecnologia/1521479089_032894.html>. Acesso em 22 abr. 2018.

Avançando na discussão, RODRIGO DE LACERDA CARELLI²² destaca que o controle por programação ou comandos é a faceta moderna da organização do trabalho. “*Passa-se da ficção do trabalhador-mercadoria para a ficção do trabalhador-livre, em aliança neofeudal com a empresa*”. E esta é a estrutura da relação estabelecida entre a Uber com seus motoristas, na qual se chama os trabalhadores de “parceiros”²³.

Por meio dessa “relação neofeudal” concede-se uma falsa liberdade ao trabalhador, pois no discurso de que “*seja seu próprio chefe e seja pago dirigindo em seu próprio horário*”, há a submissão ao resultado e procedimentos impostos pela titular da plataforma. Caso o motorista se desvie dos parâmetros impostos, será, automaticamente, descadastrado e impossibilitado de continuar com a prestação de serviços. Note-se que, por vezes, sequer lhe é dado o direito ao contraditório.

Todas as decisões são tomadas unilateralmente pela empresa detentora da plataforma, desde o momento do cadastramento até eventual descadastramento. Na verdade, a única decisão tomada pelo obreiro é justamente a de se cadastrar ou não. A partir daí, nenhuma outra oportunidade lhe será conferida, inclusive, no que tange à aceitação de suas viagens, pois, a recusa é computada em seus resultados de

22 CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Op. cit., pp. 130–146.

23 Chamativo divulgado no site da UBER (Brasil) para o cadastramento de motoristas: “A Uber precisa de parceiros como você. Dirija com a Uber e ganhe dinheiro como autônomo. As transferências das viagens que você realizar, são feitas semanalmente diretamente em sua conta bancária. Seja seu próprio chefe e seja pago dirigindo em seu próprio horário”. Disponível em: <https://www.uber.com/a/join?exp=70801c&exp_hrc=1>. Acesso em: 21 abr. 2018.

forma negativa.

Continua RODRIGO DE LACERDA CARELLI²⁴ lembrando que a plataforma comanda todos os trabalhadores, distribuindo-os conforme a demanda (utilização do preço dinâmico²⁵) e determinando os preços de cada corrida (a precificação, na verdade, dirige o trabalho sem que os trabalhadores percebam).

Em relação à determinação dos preços, o autor faz outras considerações bastante relevantes:

A precificação é importante por dois aspectos: o primeiro é o controle do mercado, impondo preços extremamente baixos para desmonte da concorrência. O segundo, que importa mais para o presente trabalho, é o controle do tempo de trabalho pelo preço — baixo — da tarifa. De fato, ao transformar o trabalhador em empreendedor em regime de aliança neofeudal, desfaz-se a proteção trabalhista em relação ao limite de horas de trabalho. Assim, com uma tarifa — e obviamente uma remuneração — baixa, mais horas de trabalho são de fato necessárias para a sobrevivência do motorista parceiro. Como é essencial à empresa para sua ‘confiabilidade’ que haja a maior disponibilidade de carros a todo momento para seus clientes. Se com poucas horas à disposição o ‘parceiro’

24 CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Op. cit., pp. 130–146.

25 “O que é preço dinâmico? Se a demanda de passageiros estiver alta, o preço dinâmico aumentará os valores de modo gradual. Para os passageiros, o preço dinâmico ajuda a garantir a disponibilidade rápida de um veículo. Para os motoristas parceiros, o preço dinâmico aumenta os valores das viagens para fornecer um ganho adicional”. Disponível em: <https://help.uber.com/pt_BR/h/e9375d5e-917b-4bc5-8142-23b89a440eec>. Acesso em: 22 abr. 2018.

já conseguisse reunir remuneração suficiente para seu sustento, ele poderia fazê-lo. Com baixa remuneração por hora trabalhada consegue-se, sem qualquer ordem direta, manter o motorista à disposição por muitas horas ao dia²⁶.

O controle das atividades desenvolvidas pelos trabalhadores da UBER ocorre também por outros meios. As avaliações feitas pelos próprios usuários da plataforma é uma forma decisiva para a manutenção do cadastro do motorista.

Assim, o poder de direção é exercido não mais pela fiscalização direta e visual do antigo patrão (aquele do sistema fordista), mas pela multidão de usuários que, ao atribuírem suas notas ao final de cada viagem, noticiam à UBER se seu motorista cumpriu seus comandos e manteve o padrão do serviço imposto unilateralmente pela empresa.

As notas atribuídas pelos clientes da plataforma evidenciam o sistema de controle exercido pela empresa, pois são direcionadas exclusivamente à UBER e não aos clientes, usuários da plataforma, como comumente acontece numa economia verdadeiramente compartilhada²⁷. Saliente-se, ainda, que o usuário do aplicativo não tem opção de escolha quanto ao motorista que lhe conduzirá ao destino desejado. A escolha é feita pela

26 CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Op. cit., pp. 130–146.

27 No Brasil, após as últimas atualizações da plataforma da UBER, o usuário tem acesso à nota de avaliação do motorista, bem como ao número de viagens já realizadas por ele. As informações, no entanto, são disponibilizadas somente após a confirmação da viagem pelo referido motorista. Ainda não há possibilidade de escolha do condutor pelo passageiro. Este poderá, se preferir, cancelar a viagem.

plataforma, que seleciona e encaminha o motorista que estiver mais próximo ao cliente²⁸.

O resultado prático desse tipo de procedimento é que os clientes não podem ser fidelizados pelos motoristas, mas somente ligados, aleatoriamente, por meio do aplicativo. Os clientes, no final das contas, são da Uber e não dos motoristas²⁹. Note-se que há uma apropriação da clientela por parte da empresa, retirando do trabalhador qualquer possibilidade de desenvolver autonomamente a mesma atividade. Aliás, entre os deveres impostos ao motorista ao se cadastrar na plataforma está justamente a proibição de contato direto com o usuário após o término da viagem³⁰.

O que se pode concluir das considerações feitas acima é que, na prática, a exploração econômica do setor de transporte de pessoas pela empresa Uber, a exemplo do que ocorre em outros setores e outras plataformas digitais, nada mais é do que uma das formas de trabalho subordinado ou, no mínimo, parassubordinado, já que presentes todos os requisitos para a configuração dessa modalidade de trabalho.

E, assim considerado, a negativa da tutela do Direito do Trabalho a esses trabalhadores, configura um tratamento discriminatório, com nítida afronta ao artigo 5º, *caput*, da Constituição Federal, que veicula o princípio

28 “Aqui a Uber se afasta de outras plataformas como Mercado Livre, Ebay e até Airbnb: nos aplicativos dessas empresas tanto o cliente quanto os vendedores escolhem-se mutuamente, servindo a classificação por nota de critério para suas escolhas. Na Uber, tanto cliente quanto motorista são automaticamente interligados. A nota somente existe para controle de qualidade do serviço prestado, ou seja, em português claro: controle da Uber sobre o trabalho do seu motorista.” CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Op. cit., p. 143.

29 Ibidem, p. 143.

30 AMADO, João Leal e SANTOS, Catarina Gomes. Op. cit., pp. 334–348.

da isonomia, bem como seu art. 3º, IV, que veda o tratamento discriminatório, revelando-se como verdadeiro retrocesso nas condições laborativas, também vedado pela Constituição, em seu art. 3º, II e art. 7º, *caput*³¹.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A realidade do mundo contemporâneo não comporta mais o conceito clássico de subordinação jurídica, nascido na fábrica do modelo fordista. No contexto do trabalho coordenado, trazido pelo toyotismo, o controle é diluído, não se dá mais pelo tempo que o trabalhador fica à disposição de seu empregador, mas sim pelos resultados. O que não significa que não exista subordinação. Ela apenas mudou sua feição e é exercida hordiernamente por “*fios invisíveis*”. Resultado de um processo de produção muito mais diversificado e de alta qualidade, ao ponto de o detentor do capital emanar suas ordens por meios de comando, programação ou por algoritmos, fazendo surgir uma organização do trabalho “cibernética”.

Por outro lado, a dependência econômica sempre foi o motivo da venda da “*força de trabalho*” e deve ser vista sob dois enfoques: quando o trabalhador obtém os rendimentos de que necessita para sobreviver do beneficiário da atividade desenvolvida; e, quando a atividade do trabalhador estiver inserida no processo produtivo empresarial dominado por outrem. A adoção desse elemento na qualificação jurídica das relações de trabalho se mostra imprescindível nos dias de hoje.

Apesar da preocupação de nosso ordenamento na busca de soluções para a

31 PORTO, Lorena Vasconcelos. pp. 174-175.

problemática trazida com os novos modos de produção, especificamente da questão da parassubordinação, o mesmo não se verifica nas hipóteses em que a captação de mão de obra é feita por meio de plataformas digitais. Nestes casos, vem prevalecendo, no Brasil, o entendimento de inexistência do trabalho subordinado, não se cogitando do trabalho parassubordinado. Entendimento este contrário ao que vem sendo traçado por tribunais de outros países, como por exemplo dos Estados Unidos e da Inglaterra.

É certo que o tema se revela bastante tormentoso e ainda não foi pacificado em vários países. Mas, também é certo, que o fenômeno da “uberização” dá nítidos sinais de trabalho subordinado ou, no mínimo, do trabalho parassubordinado.

Tratando especificamente da subordinação jurídica, deve-se ressaltar que esta recai sobre a execução do trabalho e não sobre a pessoa do trabalhador. Logo, considerando que a UBER dá todos os comandos aos motoristas para que as viagens sejam realizadas dentro de seus padrões, não há como se negar a presença deste elemento na relação de trabalho mantida pelas partes.

Note-se que os motoristas não exercem uma atividade própria, que existiria independentemente da plataforma. Essa atividade só existe em virtude do aparecimento da plataforma. Foi a UBER que trouxe esta inovação para o setor dos transportes, unindo tecnologia e serviços. É válido destacar, também, que os motoristas da UBER não assumem os riscos do negócio, pois a plataforma sobreviverá sem sua prestação de serviços. Os motoristas

que não receberão suas remunerações, caso deixem de trabalhar. E isso não assume caráter de risco, mas de punição!

No caso do Brasil, a configuração do trabalho subordinado é ainda mais flagrante, pois a noção legal de contrato de trabalho, extraída dos artigos 2º e 3º, da CLT, é acrescida pela hipótese de equiparação à condição de empregado prevista no art. 6º, parágrafo único, do mesmo diploma, nos seguintes termos:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.
Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

A inclusão do parágrafo único no art. 6º, supracitado, deu-se por meio da Lei n.º 12.551/11. Com ele, houve um claro alargamento do conceito de subordinação jurídica para englobar na categoria de empregado os trabalhadores que executam suas tarefas com uso de tecnologia.

Levando-se em consideração a ontologia do Direito do Trabalho, seus princípios e sua função social, o ideal seria uma política de inclusão desses trabalhadores; bastando, para tanto, o alargamento do conceito de subordinação jurídica e sua adaptação às novas formas de trabalho, somado à análise da dependência econômica, já que esta é a causa antecedente e efetiva do trabalho assalariado.

REFERÊNCIAS

ALVES, Eliete Tavelli. *Parassubordinação e uberização do trabalho – algumas reflexões*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

AMADO, João Leal e SANTOS, Catarina Gomes. A Uber e os seus motoristas: mind the gap! In: *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano – a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. Coordenadores: LEME, Ana Carolina Reis Paes et al. São Paulo: Ltr, 2017.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. In: *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano – a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. Coordenadores: LEME, Ana Carolina Reis Paes et al. São Paulo: Ltr, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. 11ª ed., revista e atualizada, Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: METODO, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. *Apresentação da obra: Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano – a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. Coordenadores: LEME, Ana Carolina Reis Paes et al., São Paulo: Ltr, 2017.

FERNANDES, Antonio Monteiro. Deverá a subordinação jurídica manter-se como elemento qualificador? In: *II Congresso Europeu*

de Direito do Trabalho — Os desafios atuais do direito do trabalho. Coordenação científica: José João Abrantes, 2018.

GODOY, Cláudio Luiz Buenode. Responsabilidade civil pelo risco da atividade – uma cláusula geral no código civil de 2002. *Coleção Prof. Agostinho Alvim*, 2ª ed. São Paulo: Ed. Saraiva, 2010.

KALIL, Renan Bernardi. Direito do trabalho e economia de compartilhamento: primeiras considerações. In: *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano – a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. Coordenadores: LEME, Ana Carolina Reis Paes et al. São Paulo: Ltr, 2017.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Impactos da tecnologia no mundo do trabalho, no direito e na vida do juiz. In: *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano – a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. Coordenadores: LEME, Ana Carolina Reis Paes et al. - São Paulo: Ltr, 2017.

MARANHÃO, Ney Stany Moraes. Responsabilidade civil objetiva pelo risco da atividade – uma perspectiva civil-constitucional. *Coleção Prof. Rubens Limongi França*, vol. 7, Rio de Janeiro: Ed. Forense; São Paulo: Ed. Método, 2010.

MELO, Geraldo Magela. A uberização do trabalho doméstico. Limites e tensões. In: *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano – a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos*

e sociais. Coordenadores: LEME, Ana Carolina Reis Paes et al. São Paulo: Ltr, 2017.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. *Relação de emprego, dependência econômica e subordinação jurídica: revisitando os conceitos — critérios de identificação do vínculo empregatício*. Curitiba: Juruá Editora, 2014.

PAVIONE, Lucas dos Santos. *A parassubordinação no direito do trabalho: perspectivas de uma releitura da subordinação no direito brasileiro*. Disponível em: <<https://seer.agu.gov.br/index.php/AGU/article/view/191>>.

PORTO, Lorena Vasconcelos. A parassubordinação: proteção ou discriminação? In: *Discriminação*. Luiz Otávio Linhares Renault (et al), coordenadores, 2. ed. São Paulo: Ltr, 2010.

_____. *A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária*. São Paulo: Ltr, 2009.

REIS, João Carlos Simões. *O conflito colectivo de trabalho*. Coimbra: Gestlegal, 2018.

_____. *Resolução extrajudicial de conflitos colectivos de trabalho*. Dissertação para doutoramento em Ciências Jurídico-Empresariais pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, v. 1, Coimbra: 2012.

SIGNES, Adrián Todolí. O mercado de trabalho no século XXI: *on-demand economy, crowdsourcing* e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. In: *Tecnologias disruptivas e a exploração do*

trabalho humano – a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. Tradução: LEME, Ana Carolina Reis Paes e CARSALADE, Carolina Rodrigues. Coordenadores: LEME, Ana Carolina Reis Paes et al. São Paulo: Ltr, 2017.

VIANA, Márcio Túlio. Trabalhadores parassubordinados: deslizando para fora do direito. In: *Parassubordinação – em homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana*. Colaboradores: Luís Otávio Linhares Renault et al. São Paulo: Ltr, 2011.