

UNIVERSIDADE FEDERAL DO SUL E SUDESTE DO PARÁ
INSTITUTO DE ESTUDOS EM DIREITO E SOCIEDADE
FACULDADE DE DIREITO

GUSTAVO RODRIGUES SALES

**A SUBORDINAÇÃO COMO ELEMENTO CARACTERIZADOR DA
RELAÇÃO DE EMPREGO ATENDE AS DEMANDAS LABORAIS DA ECONOMIA
DE BICO?**

MARABÁ-PA
2023

GUSTAVO RODRIGUES SALES

**A SUBORDINAÇÃO COMO ELEMENTO CARACTERIZADOR DA
RELAÇÃO DE EMPREGO ATENDE AS DEMANDAS LABORAIS DA ECONOMIA
DE BICO?**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado à Faculdade de Direito do Instituto de Estudos em Direito e Sociedade da Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará, como requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientadora: Profa. Dra. Silvia Gabriele Correa Tavares.

MARABÁ-PA

2023

**Dados Internacionais de Catalogação na
Publicação (CIP) Universidade Federal
do Sul e Sudeste do Pará**

Biblioteca Setorial Josineide da Silva Tavares

-

S163s Sales, Gustavo Rodrigues

A subordinação como elemento caracterizador da relação de emprego atende as demandas laborais da economia de bico? / Gustavo Rodrigues Sales. — 2023.

55 f.

Orientador(a): Silvia Gabriele Correa Tavares.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará, Campus Universitário de Marabá, Instituto de Estudos em Direito e Sociedade, Faculdade de Direito, Curso de Bacharelado em Direito, Marabá, 2023.

1. Direito do trabalho. 2. Trabalhadores intermitentes. 3. Trabalhadores autônomos. 4. Relações trabalhistas - Efeito das inovações tecnológicas. 5. Setor informal (Economia) – Empregados. 6. Terceirização. I. Tavares, Silvia Gabriele Correa, orient. II. Título.

CDDir: 4. ed.: 342.6

Elaborado por Nádya Lopes Serrão – CRB-2/575

GUSTAVO RODRIGUES SALES

**A SUBORDINAÇÃO COMO ELEMENTO CARACTERIZADOR DA
RELAÇÃO DE EMPREGO ATENDE AS DEMANDAS LABORAIS DA ECONOMIA
DE BICO?**

Trabalho de Conclusão de Curso,
apresentado à Faculdade de Direito do
Instituto de Estudos em Direito e
Sociedade da Universidade Federal do
Sul e Sudeste do Pará, como requisito
para obtenção do grau de Bacharel em
Direito.

Orientadora: Profa. Dra. Silvia Gabriele
Correa Tavares.

Data da aprovação: Marabá (PA), ____ de _____ de _____.

Banca Examinadora:

Profa. Dra. Silvia Gabriele Correa Tavares.
Orientadora

Profa. Dra. Raimunda Regina Ferreira Barros
Examinador interno

Prof. Dr. Cloves Barbosa
Examinador Externo

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, pois ainda em silêncio guia os meus passos e torna o meu fardo leve. Sou grato aos meus pais, Ana e Ronildo, e à minha avó, Luzia, que desde cedo me ensinaram o potencial que a educação tem em transformar nossa realidade, e que, apesar de todos os óbices, fizeram o possível para que eu chegasse até aqui. Sou grato também à minha irmã e melhor amiga, Lorena, que compartilha dessa vida comigo e a torna mais leve e feliz. Amo você. Aos meus amigos, muito obrigado, por torcerem por mim, Gabriel, Mayllon, Pedro Henrique, José Pedro e Kadigia, com os quais compartilhei os percalços que enfrentei durante a graduação, sendo retribuído com bons conselhos e comentários de humor duvidoso, mas sempre para o meu crescimento. Agradeço ainda à Profa. Dra. Silvia Gabriele, distinta orientadora que esteve comigo durante a produção deste trabalho e, sempre diligente, agregou substancialmente ao meu desenvolvimento acadêmico, sendo exemplo de profissionalismo e dedicação.

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo analisar como o conceito da subordinação consagrado na legislação trabalhista e explicado na doutrina e jurisprudência, e se este tem se mostrado eficiente no contexto da Economia de bico. Para tanto, foi realizada uma pesquisa quali-quantitativa em que se discorre sobre as novas formas de trabalho que desafiam a concepção outrora sedimentada de subordinação e as influências decorrentes da morosidade do Direito Brasileiro em se adequar a estes novos fenômenos na precarização do trabalho e do trabalhador. Por conseguinte, buscou-se elencar alternativas que auxiliassem na modificação desse prognóstico, analisando o Direito Italiano e como o mesmo trata a matéria em comento com o instituto da parassubordinação, bem como formas de proteger esse trabalhador tendo o Estado como agente basilar.

Palavras-chave: Trabalho. Precarização. Parassubordinação. Subordinação. Autonomia. Economia de Bico.

ABSTRACT

His work aims to analyze how the concept of subordination is enshrined in labor legislation and explained in doctrine and jurisprudence, and whether it has proven to be efficient in the context of the GigEconomy. To this end, a qualitative and quantitative research was carried out in which new forms of work are discussed that challenge the once settled conception of subordination and the influences resulting from the slowness of Brazilian Law in adapting to these new phenomena in the precariousness of work and worker. Therefore, we sought to list alternatives that would help modify this prognosis, analyzing Italian Law and how it deals with the matter in question with the institute of para-subordination, as well as ways to protect this worker with the State as the basic agent.

Keywords: Work. Precariousness. GigEconomy. Parasubordination. Subordination. Autonomy.

INTRODUÇÃO	7
1 A RELAÇÃO DE EMPREGO E OS TRABALHOS EMERGENTES	10
1.1 Relação de emprego x relação de trabalho	10
1.2 Elementos caracterizadores da relação de emprego	11
1.2.1 Pessoa Física	12
1.2.2 Pessoaalidade	12
1.2.3 Onerosidade	13
1.2.4. Não eventualidade (ou Habitualidade)	14
1.2.5 Subordinação	15
1.3 As novas formas de se trabalhar	19
2 AUTONOMIA E SUBORDINAÇÃO: MIXÓRDIA E CONSEQUÊNCIAS	24
2.1 – A linha tênue entre subordinação e autonomia na gig economy	24
2.1.1 - Subordinação Algorítmica	25
2.2 O perfil do trabalhador brasileiro e o distanciamento do estado na regulação das relações trabalhistas	27
2.3 O distanciamento de classe	31
2.4 Fetichismo do empreendedorismo	35
2.5 As repercussões da gig economy e a precarização do trabalho	37
2.5.1 A jornada de trabalho anômala	37
2.5.2 - Insegurança existencial	39
2.5.3 - Legislação como legitimadora de exploração	40
3 DIREITO ITALIANO E MANEIRAS DE COMBATER A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO ADVINDA DA GIG ECONOMY	45
3.1 A parassubordinação italiana	45
3.2 - O incentivo estatal à economia regional	48

INTRODUÇÃO

O presente assunto demonstrou sua importância ao se analisar a forma de como, no decorrer da história, fora construído o conceito de subordinação que se encontra atualmente presente na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), na doutrina e na jurisprudência. E como esta construção jurídica que perpassa os mais variados modelos de produção capitalista ainda supre as novas relações de emprego que se erigiram com o surgimento da era digital e o aumento significativo da proletarização do trabalho autônomo.

O Direito do Trabalho, também chamado de Direito Trabalhista constitui-se no Brasil como ramo do Direito Privado, que trata das relações jurídicas entre trabalhadores e empregados, sob uma ótica neoconstitucionalista que resguarda a questão dos Direitos Fundamentais, visualizados, por exemplo, nos próprios princípios que compõem o firmamento do Direito Trabalhista Brasileiro, tais como a Irredutibilidade Salarial ou ainda a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador.

Dessa forma, resta cristalina a consonância desta área jurídica com a proteção do hipossuficiente, ao passo que resguarda uma igualdade substancial aristotélica, no caso em comento, oriundos da relação laboral, alinhando o *modus operandi* deste ramo com a eficácia diagonal dos Direitos Fundamentais, salutar ao Direito Privado.

As primeiras discussões acerca do Direito do Trabalho manifestaram-se no mesmo momento de explosão da Revolução Industrial em que se popularizou a produção em massa e ficou consagrada a relação clássica de trabalho em que existe um patrão, detentor dos meios de produção, e sua massa trabalhadora, o proletariado que mantinha vínculo à fábrica oferecendo tão somente sua mão de obra.

Dessa relação a primeira denotação feita foi a desigualdade econômica entre essas duas figuras que protagonizam a relação de trabalho e como essa discrepância subjugava o hipossuficiente forçando a classe trabalhadora a jornadas exaustivas que ultrapassavam as 16 (dezesesseis) horas diárias, além de integrar mão

de obra infantil, oferecendo um salário irrisório, condições insalubres no ambiente fabril e violação de direitos básicos.

No âmago dessa revolução o Direito do Trabalho clássico erigiu-se em uma relação análoga ao custo e benefício, mas tendo como binômio a subordinação e a proteção dos interesses do trabalhador, surgindo assim os primeiros movimentos sindicais para suprir as demandas do trabalhador.

Com a visão clássica originada na Revolução industrial, alguns dos principais aspectos levantados eram a universalização da relação de emprego, ao passo que se uniformizou o conceito de hipossuficiência. Nessa vertente o Direito do Trabalho era resumido única e exclusivamente à relação de emprego, que possuía como principal característica a subordinação do trabalhador ao empregador e, nessa relação, havia um único grau de hipossuficiência, que era utilizado para justificar a proteção juslaboral.

Não obstante, ter em vista a origem do Direito Trabalhista e a relação entre Proteção e Subordinação decorrente dos primeiros modos de produção modernos não é suficiente para compreender as complexidades que permeiam as relações laborais contemporâneas, sendo o recorte deste trabalho feito no âmbito da “Economia de bico” ou *GigEconomy*, sendo este cenário uma ótima ilustração desse “limbo” que tem se formado entre a subordinação e a autonomia. Nesse sentido, deve-se destacar que o capitalismo tem passado por um sistema de reestruturação caracterizado pela descentralização e a flexibilidade produtiva, passando a uma ótica de maior individualização laboral, ao mesmo tempo em que o Estado perde muito de sua força como agente regulador.

A globalização e a indústria digital também contribuem fortemente para o fenômeno em tela, substituindo os “trabalhadores” por “colaboradores”. Nesse ínterim, as classificações utilizadas para caracterizar as relações de emprego como a Subordinação e o conceito Estático de hipossuficiência, no Brasil, tornaram-se insuficientes para dirimir os conflitos contemporâneos, haja vista que há situações em que não há subordinação ou ela existe de maneira atípica, ou ainda, a

hipossuficiência, que adquire graus e classificações distintas quanto à capacidade negocial, o critério econômico, informacional, técnico ou ainda hierárquico.

Portanto, tratar-se a subordinação como caracterizadora de emprego atende as demandas jus laborais do *Gig Economy*, surge não no intuito de desvalorizar o enfoque do Direito Trabalhista nas relações de emprego e na hipossuficiência do trabalhador, mas tem intuito principal em demonstrar que o Direito deve acompanhar as transformações na realidade fática e se adequar às necessidades e demandas que surgem. Para isso, foi realizada uma pesquisa quali-quantitativa, utilizando o método dedutivo por meio de uma revisão bibliográfica.

O assunto aqui discutido busca investigar nos três capítulos que o compõe que, no âmbito trabalhista, essas premissas que se estabeleceram para caracterizar a atividade laboral e que se consagraram como o epicentro desse ramo, no Brasil, tem passado por mudanças a passos mais curtos que a realidade fática, o que acaba por decorrer em uma série de violações à classe trabalhadora. Busca ainda trazer à baila formas de equiparar a realidade jurídica à fática, por meio de uma ativa participação estatal, bem como introduzindo ideias do Direito Italiano, uma vez que este tem legislação específica sobre essa problemática desde o século passado e concebeu o conceito de parassubordinação, deveras pertinente ao tema proposto.

Assim, o que se busca é uma adequação à nova realidade brasileira, no contexto da era digital e à reestruturação do sistema capitalista com intento de reconhecer e regular satisfatoriamente essas novas relações e se distanciar do engessamento institucional, a fim de evitar maiores injustiças e deixar claro que a vulnerabilidade do trabalhador, bem como os instrumentos utilizados para a sua proteção são fenômenos dinâmicos e relativos.

1 A RELAÇÃO DE EMPREGO E OS TRABALHOS EMERGENTES

1.1 RELAÇÃO DE EMPREGO X RELAÇÃO DE TRABALHO

Este capítulo propõe-se a analisar as formas de trabalho que têm surgido com os novos meios de comunicação e, para isso, faz-se necessário elucidar, em um primeiro momento, alguns pontos conceituais sedimentados no Direito brasileiro, seja pela doutrina, seja pela aplicação efetiva aos casos concretos sobre como se desenvolve a relação laboral desde uma óptica *lato sensu* em que se denota o trabalho como qualquer atividade que envolva o dispêndio de energia de um indivíduo, até a diferenciação que restringe o tema proposto, qual seja a relação de emprego, demonstrando assim que “Todo empregado é trabalhador, mas nem todo trabalhador é empregado, como os autônomos”. (MARTINS, 2012, pág. 139).

Dito isso, GODINHO (2019), assente ainda sobre o trabalho:

Tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual. (GODINHO, 2019, p. 333).

Elucidado, portanto, o gênero trabalho, prossegue-se à espécie emprego, cuja definição se encontra no Art. 3º, *caput*, da Consolidação das Leis Trabalhistas (Lei 5.452/43):

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (BRASIL, 1943).

Ao se debruçar sobre o disposto no diploma legal, Godinho (2019) elucida o referido ao elencar os pressupostos da relação empregatícia afirmando que tais elementos são, portanto: trabalho não eventual, com uma intenção de pessoalidade “*intuitu personae*” do trabalhador, por pessoa física, em situação de subordinação, com onerosidade.

1.2 ELEMENTOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Ao passo em que fora fixada a diferença entre Trabalho e Emprego, prosseguir-se-á para a discriminação dos elementos taxativos no Art. 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho que distinguem a relação de emprego dentre as demais dinâmicas laborais. Nesse aspecto, ao versar sobre as principais diferenças entre este gênero e aquela espécie, Maurício Godinho assente:

A prestação de trabalho pode emergir como uma obrigação de Fazer pessoal, mas sem subordinação (trabalho autônomo em geral); como uma obrigação de fazer sem pessoalidade nem subordinação (também trabalho autônomo); como uma obrigação de fazer pessoal e subordinada, mas episódica e esporádica (trabalho eventual). Em todos esses casos, não se configura uma relação de emprego (ou, se se quiser, um contrato de emprego). Todos esses casos, portanto, consubstanciam relações jurídicas que não se encontram, em princípio, sob a égide da legislação trabalhista (CLT e leis esparsas) e, até o advento da EC n. 45/2004 (novo art. 114, CF/88), nem se encontravam, regra geral, sob o manto jurisdicional da Justiça do Trabalho. (Godinho, 2019, p. 338).

Visto isso, deve-se passar à análise da doutrina majoritária sobre cada um desses elementos para, ao final deste capítulo, realizar a conexão entre tais preceitos e as dificuldades enfrentadas pelo empregado contemporâneo, com um enfoque no quesito da subordinação, que tem gerado as divergências mais evidentes no contexto da *GIG economy*.

1.2.1 Pessoa Física

Em se tratando de relação de emprego não há que se falar em prestação de serviço de pessoa jurídica, haja vista que a natureza jurídica de tal desdobramento tem natureza diversa de emprego, sendo apenas um contrato de prestação de serviços entre duas personalidades de igual identidade, restando adstrito ao conceito de Pessoa Física à relação de empregatícia. “O primeiro requisito para ser empregado é ser pessoa física. Não é possível o empregado ser pessoa jurídica ou animal. A legislação trabalhista tutela a pessoa física do trabalhador.” (MARTINS, pág. 139).

Isso ocorre pois, segundo GODINHO:

Os bens jurídicos (e mesmo éticos) tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade física e psíquica, segurança, igualdade em sentido substancial, bem estar, lazer, etc.) importam à pessoa física, não podendo, em grande parte, ser usufruídos por pessoas jurídicas. Assim, a figura do trabalhador há de ser, sempre, uma pessoa natural. (Godinho, 2019, p. 338).

1.2.2 Pessoalidade

A pessoalidade, seguindo a esteira de que a prestação da atividade a ser desempenhada é realizada por pessoa física, circunscreve ainda o vínculo ao atribuir à uma pessoa específica o serviço a ser desempenhado, determinando um sujeito que se obriga a realizar a prestação pactuada, via de regra, insubstituível.

Este pré-requisito possui:

Caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador. A relação jurídica pactuada — ou efetivamente cumprida — deve ser, desse modo, *intuitu personae* com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados. (Godinho, 2019, p. 339).

Não obstante, deve-se observar que há exceções admitidas neste quesito, visto que pode, segundo Godinho (2019), haver situações de substituição propiciadas pelo consentimento do tomador de serviços: uma eventual substituição consentida (seja mais longa, seja mais curta no tempo), ou ainda as substituições normativamente autorizadas como férias, licença-gestante e outros mais.

Ainda seguindo a linha de raciocínio do autor em comento, a relação jurídica que incide sobre o substituto é considerada nova, motivo pelo qual poderá ser contratado por tempo determinado, bem como terá auferida todas as vantagens e prerrogativas ao cargo.

Outrossim, Godinho (2019) auferir ainda que a pessoalidade na relação empregatícia reverbera não só na origem ou na constância do contrato, mas se estende também à sua extinção, visto em contratos de prestação de serviço personalíssima, por exemplo, que a evolução à óbito do empregado não faz transmitir as obrigações pactuadas a seus herdeiros. O que é antitético ao preceito do empregador, haja vista que há uma despersonalização deste permitindo alterações subjetivas no contrato, caso seja apenas este último alterado.

1.2.3 Onerosidade

Tida como a contraprestação recebida pelo empregado pela atividade desempenhada, esta característica tem seu exemplo mais corriqueiro na figura do salário. Sobre ele a doutrina assente:

Ao valor econômico da força de trabalho colocada à disposição do empregador deve corresponder uma contrapartida econômica em benefício obreiro, consubstanciada no conjunto salarial, isto é, o complexo de verbas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em virtude da relação empregatícia pactuada. (Godinho, 2019, p. 345).

Todavia, o autor atenta ainda que a perspectiva deste elemento deve sempre se assentar no prestador de serviços, pois qualquer enfoque diferente deste categoriza a presença de onerosidade, caso o foco fosse o trabalho ou o tomador de serviços, por exemplo.

Por conseguinte, Godinho (2019) explica que existem algumas situações — raras, é verdade — em que a pesquisa da dimensão subjetiva da onerosidade será a única via hábil a permitir aferir-se a existência (ou não) desse elemento fático-jurídico na relação de trabalho vivenciada pelas partes. Trata-se, por exemplo, de situações tipificadas como de servidão disfarçada, em que há efetiva prestação de trabalho e ausência de contraprestação onerosa real pelo tomador dos serviços; ou situações de trabalho voluntário, comunitário, filantrópico, político ou religioso [...]. Não devendo somente ter em mente o aspecto objetivo da onerosidade que reside apenas pelo pagamento de contraprestação ao trabalhador.

1.2.4. Não eventualidade (ou Habitualidade)

Ao se pensar sobre as decorrências de um vínculo entre duas partes, em *prima facie* os questionamentos que se fazem é, sobre o que se trata a natureza desse vínculo, ou ainda quanto tempo o mesmo perdurará. Pois bem, tratando-se de vínculo empregatício essa conexão entre as partes deve possuir, via de regra, e salvo disposição contratual em contrário, o intuito de permanência, de continuidade, e sobre isso a doutrina majoritária preleciona:

O serviço prestado pelo empregado deve ser de caráter não eventual, e o trabalho deve ser de natureza contínua, não podendo ser episódico, ocasional. Um dos requisitos do contrato de trabalho é a continuidade na prestação de serviços, pois aquele pacto é um contrato de trato sucessivo, de duração, que não se exaure numa única prestação, como ocorre com a venda e compra, em que é pago o preço e entregue a coisa. No contrato de trabalho, há a habitualidade, regularidade na prestação dos serviços, que na maioria das vezes é feita diariamente, mas poderia ser de outra forma, por exemplo: bastaria que o empregado trabalhasse uma vez

ou duas por semana, toda vez no mesmo horário, para caracterizar a continuidade da prestação de serviços (MARTINS, p. 139).

A não eventualidade é fator determinante na relação empregatícia, haja vista que é aspecto formal material desta que o obreiro tenha habitualidade na prestação do serviço. O que complexifica tal elemento é como definir o que “habitual” e diferenciá-lo do eventual. Para isso, emergiram inúmeras teorias para delimitar o campo da eventualidade e da habitualidade no contexto do trabalho. Todavia, ao se debruçar de um ponto de vista geral, notou-se que a eventualidade deve atender substancialmente à cinco critérios:

- a) descontinuidade da prestação do trabalho, entendida como a não permanência em uma organização com ânimo definitivo;
- b) não fixação jurídica a uma única fonte de trabalho, com pluralidade variável de tomadores de serviços;
- c) curta duração do trabalho prestado;
- d) natureza do trabalho tende a ser concernente a evento certo, determinado e episódico no tocante à regular dinâmica do empreendimento tomador dos serviços;
- e) em consequência, a natureza do trabalho prestado tenderá a não corresponder, também, ao padrão dos fins normais do empreendimento. (GODINHO, 2019, p. 344).

1.2.5 Subordinação

Por quinto e último requisito caracterizador da relação de emprego, há a subordinação que dentre os demais “[...] ganha maior proeminência na conformação do tipo legal da relação empregatícia.” (Godinho, 2019, pág.348). Isso ocorre porque “Como se percebe, no Direito do Trabalho a subordinação é encarada sob um prisma objetivo: ela atua sobre o modo de realização da prestação e não sobre a pessoa do trabalhador” (GODINHO, 2019, pág. 349), motivo pelo qual ela é tão importante para distinguir a relação de emprego das demais formas de trabalho.

Ainda embasado no autor, este explica a pluridimensão do conceito de subordinação agregando a ela três principais facetas que se complementam formando o conceito de subordinação, quais sejam: clássica, objetiva e estrutural.

Para tanto, ao se debruçar sobre a primeira face da subordinação elencada pelo autor vislumbra-se que esta “é a subordinação consistente na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o trabalhador compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no tocante ao modo de realização de sua prestação laborativa”. (GODINHO, 2019, pág. 352).

Trata-se da dimensão mais imediata da subordinação na qual o empregado sujeita-se a um poder diretivo de quem o emprega. Ficou assim conhecida, pois se consolidou durante a revolução industrial, sendo a mais explícita por representar um sistema hierárquico inflexível, o qual possuía a figura de um empregador que dava as ordens no local de trabalho e fiscalizava os trabalhadores. Tanto que partindo desse modelo, outros tentaram explicar de várias formas esse fenômeno e como era classificada, se existia ao passo em que houvesse uma dependência econômica do obreiro em relação ao empregador (subordinação econômica), senão por isso talvez pela relação verticalizada que emana do poder diretivo para o resto da cadeia produtiva (subordinação hierárquica), ou então a dependência do trabalhador dos meios de produção e o modo de operar fornecidos pelo contratante (subordinação técnica).

Não obstante, o que se percebe hoje é que todas essas variantes se mostram com dinâmicas diferentes das percebidas nos primeiros anos de indústria, haja vista que houve uma flexibilização dessas características, pelo que ocorrem na realidade fática em diferentes graus que, por vezes, pode passar despercebido no momento da classificação de vínculo empregatício.

Seguindo, chega-se à esfera objetiva que se caracteriza “pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços, ainda que afrouxadas “as amarras do vínculo empregatício” (GODINHO, 2019, pág. 352). Nessa dimensão, a subordinação emerge quando o obreiro e a atividade que ele desempenha estão alinhados aos objetivos da empresa a qual ele presta o serviço em maior ou menor grau.

Finalmente, há a esfera estrutural, a qual tem como epicentro que o trabalhador “esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do

tomador de serviços”. (GODINHO, 2019, pág.353), não necessariamente precisando estar alinhado com a empresa ou receber ordens de um superior.

Além do ilustrado pelo autor, verifica-se ainda novas dimensões que têm surgido a fim de caracterizar esse fenômeno dinâmico que é a subordinação. Nessas correntes recentes merecem destaque a integrativa, a reticular, a potencial e a econômica.

O mercado de trabalho em que o obreiro brasileiro se insere é marcado por uma constante dicotomia entre dignidade e exploração. Nesse sentido, o trabalhador recorrentemente se encontra alijado da atividade que desenvolve sendo tratado como autônomo, ainda que guarde estreito vínculo com a instituição ao qual presta o serviço. Nesse sentido, foi elaborada a teoria da subordinação integrativa, pois embora considerados autônomos, estes trabalhadores estão profundamente integrados nas operações da empresa ou empregador, a tal ponto que sua relação de trabalho se assemelha a uma relação de emprego tradicional.

Sobre esse ponto, Porto apresentou o seguinte conceito:

A subordinação, em sua dimensão integrativa, faz-se presente quando a prestação de trabalho integra as atividades exercidas pelo empregador e o trabalhador não possui uma organização empresarial própria, não assume riscos de ganhos ou de perdas e não é proprietário dos frutos do seu trabalho, que pertencem, originariamente, à organização produtiva alheia para a qual presta a sua atividade. (PORTO, 2008, p. 321).

A mesma autora oferece uma crítica à visão estruturalista supracitada, explicitando que:

“acolher, estruturalmente, a dinâmica de organização e funcionamento” do empregador, como observa Maurício Godinho Delgado, é uma decorrência do fato de ele não possuir uma organização produtiva própria e de a sua prestação estar integrada em uma organização produtiva alheia, a qual assume os riscos de ganho e de perda (PORTO, 2008, p. 322).

É evidente também que com o advento da tecnologia e as novas formas de se trabalhar o estereótipo fixado na subordinação clássica passou a se apresentar de

forma gradual em maior ou menor intensidade em seus aspectos, como poder diretivo ou ainda a própria presença de um empregador.

Com isso, foram sendo criadas maneiras de aproveitar essa nova relação entre empregado e empregador, com o escopo de explorar o trabalhador. Nessa esteira, merece destaque a corrente reticular pois tenta remediar tais disfarces construídos pelas empresas com intuito de mascarar a relação de emprego e restringir direitos.

Visto o acima exposto, CHAVES JÚNIOR e MENDES explicam que esta teoria:

[...] trata-se, pois, de ressignificar ou plurissignificar o conceito de subordinação jurídica, para compreendê-lo de modo dinâmico. Parafraseando o senso comum, a subordinação jurídica emerge não apenas do uso da voz do empregador, do supervisor, ou do capataz. Ela pode se formar na retina dos múltiplos agentes econômicos coordenados pela unidade central, de modo silencioso e aparentemente incolor e até indolor. A subordinação jurídica pode ser então “reticular”, também nesse sentido e através de instrumentos jurídicos de associação empresária, onde nenhuma atividade econômica especializada é desenvolvida pelo suposto empregador, que se envolve na produção de um determinado resultado pactuado com a unidade central. Suposto, não porque em verdade não o seja, mas por não ser o único empregador. (CHAVES JÚNIOR; MENDES, 2007, p. 215).

Assim, os autores continuam explicando que na realidade, por exemplo, de redes econômicas, seja em modelos hierarquizados, como em empresas de segurança ou call centers, seja em formas variadas de cooperação empresarial, é essencial incorporar a subordinação jurídica em sua natureza estrutural e reticular. Nesse contexto, sempre que se reconhece uma atividade econômica em rede, é preciso atribuir a condição de empregador a todos os membros dessa rede, sujeitando-se, assim, aos princípios de proteção e suas implicações, incluindo a aplicação da regra ou condição mais favorável.

Uma terceira maneira de explicar a subordinação nos dias atuais é a teoria da subordinação potencial. Gaspar explica que:

[...] há subordinação potencial quando o trabalhador, sem possuir o controle dos fatores de produção e, portanto, o domínio da atividade econômica, presta serviços por conta alheia, ficando sujeito, potencialmente, à direção do tomador dos serviços, recebendo ou não ordens diretas deste, em razão de sua inserção na dinâmica organizacional do tomador. (Gaspar, 2011, p. 236).

Assim, não se toma como enfoque a contratação do empregado como um sujeito que tão somente se submete a um poder diretivo de quem realiza a contraprestação, mas o foco aqui é a inserção desse mesmo obreiro nas atividades que a empresa desenvolve ainda que não correlacionado no quadro de funcionários. Esta corrente afirma que o poder diretivo pode ou não existir e essa potência do empregador em relação ao prestador de serviços já é suficiente para caracterizar subordinação entre as partes.

1.3 AS NOVAS FORMAS DE SE TRABALHAR

Visto como se instituiu o molde hoje conhecido como relação de emprego, resta ainda elucidar que trabalhos são estes que têm emergido no mundo digital e que permeiam os meandros entre autonomia e subordinação. “A classe trabalhadora fragmentou-se, heterogeneizou-se e complexificou-se ainda mais”. (ANTUNES, 1999).

Pois bem, sendo nomeada por um termo continuamente usado por músicos de jazz estadunidenses para se designarem aos “*gig's*” ou “bicos” (tradução nossa) que faziam tocando em eventos específicos, a *GIG Economy*¹ (Economia de Bico) ou *Freelance Economy*² ganhou força exponencial com o surgimento dos aplicativos de trabalho por demanda, ao passo em que intermedia a relação entre trabalhadores temporários para a realização de demandas pontuais de empresas, sem a formação de um vínculo empregatício.

¹ Economia de bico. Tradução nossa.

² Economia autônoma. Tradução nossa.

Todavia, apesar de a *GIG Economy* ter ganhado destaque com *on-demand*³ *via aplicativos*, há ainda os serviços prestados exclusivamente online, chamados de *Crowd Working*⁴, no qual diversas micro tarefas antes desempenhadas por um trabalhador são divididas a uma massa indeterminada de obreiros na internet, são feitos ainda no contexto dessa economia.

Crowd Work refere-se às atividades ligadas a tarefas por meio de plataformas on-line, as quais põem em contato várias organizações e indivíduos com outras organizações e indivíduos via Internet, possibilitando a aproximação entre consumidores e trabalhadores ao redor do globo. Nela existem a oferta e a demanda de produtos e serviços específicos para o atendimento de necessidade de clientes, os quais pagam pela execução das tarefas realizadas. Hodiernamente são realizadas pequenas tarefas com um enorme grau de fragmentação, as quais normalmente não demandam grande qualificação e experiência profissionais. (ARAÚJO, 2019).

Deve-se dar destaque ainda na esfera dos aplicativos a função desempenhada por estes como *Network Orchestrators*⁵, visto que empresas como a *Uber* e *AirBNB*, por exemplo, realizam essa mediação entre o prestador de serviço e o usuário final como verdadeiros orquestradores nessa relação. Uma analogia seria que tais empreendimentos se assemelham a uma corretagem de serviços, ligando o trabalhador "autônomo" ao usuário final, todavia, diferente de um corretor de imóveis que apenas auxilia na venda de um bem e consome seu negócio, a força de trabalho despendida, como vimos, é habitual e possui usuário final indeterminado, não sendo possível em alguns casos determinar quando se finda o serviço ou a quem ele é direcionado, fugindo de pressupostos basilares que caracterizam a relação de emprego, o que deixa esses labutadores em um limbo jurídico.

Tal dinâmica insere-se no Capitalismo de Plataformas, também conhecido como economia de plataforma, que se refere a um modelo econômico em que empresas atuam como intermediárias entre produtores e consumidores por meio de plataformas digitais. Essas plataformas empregam esse título de facilitadoras de

³ Sob demanda. tradução nossa.

⁴ Trabalho coletivo, ou Trabalho da Multidão. Tradução nossa.

⁵ Orquestradores de rede. Tradução nossa.

transações, interações e trocas de bens, serviços ou informações, em detrimento do vínculo empregatício e, conseqüentemente, da proteção aos trabalhadores aderentes.

Ademais, essa mazela que dita se o trabalhador é protegido ou não, para além de demonstrar a insuficiente eficácia do modelo atual de proteção, demonstra como a legislação brasileira que toca nessa matéria, em certas ocasiões, em vez de promover igualdade, pende para o lado oposto e circunscreve direitos, causando a exclusão de quem deveria ser protegido.

E frente ao comportamento omissivo dessas plataformas que intermedeiam a prestação de serviços, novas formas de se organizar estão surgindo entre os trabalhadores que não se veem satisfeitos com esse atual sistema. Nesta senda, surge o Cooperativismo de Plataforma, também conhecido como economia colaborativa ou plataforma cooperativa, é um modelo econômico alternativo ao capitalismo de plataformas tradicionais, pois é:

Um sistema econômico baseado na partilha de ativos ou serviços subutilizados, gratuitamente ou por uma taxa, diretamente de indivíduos. Baseia-se em grande parte com base em mercados peer-to-peer que dependem da cola social de confiança entre estranhos. Os "fornecedores" nesses mercados são frequentemente chamados de "microempreendedores" (BEZERRA, 2020, *apud* BOTSMAN, 2018, p. 94).

O escopo é que as plataformas sejam de propriedade e governança cooperativa, o que significa que os produtores e consumidores que utilizam a plataforma têm voz ativa nas decisões e compartilham os benefícios de forma mais equitativa.

Ao contrário do modelo de capitalismo de plataformas, em que as empresas intermediárias visam obter lucro e maximizar o retorno para os investidores, o cooperativismo de plataforma busca promover a cooperação, solidariedade e sustentabilidade.

Nesse modelo, as plataformas são operadas como cooperativas de propriedade dos participantes, que podem ser trabalhadores, usuários ou ambos. Os

membros da cooperativa têm poder de voto igualitário e participam das decisões coletivas, como a definição de regras, preços e políticas da plataforma, visando proporcionar benefícios mais equitativos e uma distribuição mais justa dos recursos gerados pela plataforma.

Além disso, busca promover relações de trabalho mais justas, proteção social e o fortalecimento das comunidades locais, ao passo que muda o paradigma em relação à distribuição de recursos, pois, enquanto na empresa tradicional há a parte que é devida ao trabalhador, ou seja, o salário, neste novo modo o princípio regente é que há um compartilhamento dos recursos humanos e a ascensão de um ideário de colaboração no desempenho da atividade laboral, incentivando o altruísmo do obreiro, ao passo que podem estes agora podem “trabalhar para “seus pares” e não para “chefes” ou corporações “sem rosto”(SINGER, 2014). Ressalta-se ainda que:

Dessa forma, a Economia do Compartilhamento sugere a conexão entre pessoas desconhecidas com a finalidade de estimular transações comerciais que viabilizem interações sociais saudáveis, com a ideia de que o ser humano passa a “consumir para conhecer seus vizinhos” (BEZERRA, 2020, *apud* BOTSCHAN, 2018).

Em dados levantados pelo IBGE, através de um estudo em cooperação com Universidade de Campinas e o Ministério Público do Trabalho, investigou na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua o módulo temático sobre teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais, no 4º trimestre de 2022, e considerou o trabalho principal de pessoas de quatorze anos ou mais:

No Brasil, no 4º trimestre de 2022, a população ocupada de 14 anos ou mais de idade, exclusive os empregados no setor público e militares, foi estimada em 87,2 milhões de pessoas, das quais 2,1 milhões realizavam trabalho por meio de plataformas digitais de serviços ou obtinham clientes e efetuavam vendas por meio de plataformas de comércio eletrônico no trabalho principal. Desse total, 1 490 mil pessoas trabalhavam por meio de aplicativos de serviços, e 628 mil utilizavam plataformas de comércio. (IBGE, 2023, p. 02).

Frisa-se também que o PNAD Contínua crivou quais os tipos de aplicativos utilizados:

No Brasil, entre as pessoas que trabalhavam por meio de plataformas digitais de serviços no trabalho principal, 47,2% (704 mil pessoas) utilizavam, nesse trabalho, aplicativos de transporte particular de passageiros (exclusive aplicativo de táxi); 39,5% (589 mil pessoas), aplicativos de entrega de comida, produtos etc.; 13,9% (207 mil pessoas), aplicativos de táxi; e 13,2% (197 mil pessoas), aplicativos de prestação de serviços gerais ou profissionais. Considerando-se as pessoas que trabalhavam por meio de aplicativos de transporte de passageiros, seja ou não de táxi, observa-se que, no País, havia 778 mil pessoas exercendo tal atividade, no trabalho principal, o que corresponde a 52,2% dos trabalhadores plataformizados. (IBGE, 2023, p.03).

Ao passar para a categoria de emprego o estudo estatístico concluiu que:

Ao analisar a distribuição dos ocupados plataformizados por posição na ocupação e categoria do emprego, observa-se a prevalência de trabalhadores por conta própria, que correspondiam a 77,1% do total de trabalhadores por aplicativo. Os empregadores eram 6,6% dos plataformizados, e os empregados no setor privado representavam 15,2%. Entre os empregados, predominavam aqueles sem carteira assinada, com participação de 9,3% no total de trabalhadores por aplicativo, enquanto os empregados com carteira de trabalho assinada somavam apenas 5,9%. (IBGE, 2023, p.04).

O fato de o percentual de 77,1% do total de trabalhadores por aplicativo serem, como redige a pesquisa, “por conta própria”, reflete resume a estratégia desses aplicativos em não realizar a contratação dos seus trabalhadores, mantendo-os sob o título de colaboradores ou autônomos, quando, na verdade, há dependência, há subordinação. Demonstrando assim, uma fragilidade no sistema jurídico brasileiro no que diz respeito ao devido enquadramento jurídico desses obreiros, terá as consequências relacionadas à proteção de seus direitos tratadas adiante.

2 AUTONOMIA E SUBORDINAÇÃO: MIXÓRDIA E CONSEQUÊNCIAS

Este capítulo discutirá os conceitos dicotômicos de subordinação e autonomia, que antes aparentavam ser mais bem definidos, mas foram sendo confundidos com o passar do tempo, de acordo com que novas modalidades de trabalho foram surgindo. Será tratado ainda no presente capítulo os resultados desse desamparo legal falado até aqui, e quais problemáticas são vivenciadas pelo trabalhador Brasileiro, como o distanciamento de classes, os danos à qualidade de vida do obreiro, bem como um desestímulo provocado pela legislação vigente e o Estado Brasileiro.

2.1 – A LINHA TÊNUE ENTRE SUBORDINAÇÃO E AUTONOMIA NA *GIG ECONOMY*

Pelo exposto até aqui, denota-se que os elementos caracterizadores da relação de emprego, pontualmente a subordinação, têm se defasado quanto à sua finalidade. Isso ocorre, uma vez que, no contexto cibernético, a *GIG economy* que tem como alguns de seus principais aspectos a flexibilidade e a autonomia, confunde o conceito de subordinação clássico, ao passo que modifica a hierarquia Empregado-Empregador que outrora era o epicentro da relação.

Isso traz à baila o conceito de cooperação e a subsequente confusão entre a discricionariedade de agir do prestador de serviço e o poder diretivo de quem, de alguma forma, o coordena, o que ocasiona lacunas na proteção jus laboral da parcela hipossuficiente, visto que “[...] essas atividades estão subsumidas, sob formas de controle e expropriação ao mesmo tempo evidentes e pouco localizáveis[...]”. (ABÍLIO, 2017).

Nessa esteira, a doutrina assente:

Toda pessoa física que utiliza sua energia física, mental ou intelectual em proveito próprio ou alheio, visando a um resultado determinado, econômico ou não”, e que, em razão disto, chegou-se à conclusão de

que nem todo trabalhador seja empregado, a interpretação constitucional dada pelo nobre doutrinador é de que, à luz do ordenamento constitucional, apenas os empregados são destinatários dos direitos previstos no artigo 7º, da CF/88. (LEITE, 1997, p. 97).

Tal interpretação advém da corrente doutrinária restritiva, que defere somente ao trabalhador subordinado a proteção conferida pelo Direito do Trabalho. É mais coerente, no entanto, dentro da perspectiva dos direitos fundamentais sociais, a corrente ampliativa, que entende que todos os trabalhadores, subordinados ou não, são destinatários dos direitos tutelados pelo Direito do Trabalho. (KELLER, 2011).

Assim sendo, é salutar, antes de expôr o principal instrumento que corrobora para essa confusão e a subsequente “crise” no conceito de subordinação sedimentado até então. Para tal, a investigação da subordinação algorítmica assume uma relevância crítica ao se considerar a proteção do trabalhador na economia de *gig*, pois o entendimento desse fenômeno é essencial para entender como os algoritmos governam as relações de trabalho na *gig economy*, identificando a origem de desafios, como a falta de estabilidade no emprego, a ausência de benefícios tradicionais e a necessidade de abordagens inovadoras para proteção social.

2.1.1 - Subordinação Algorítmica

Outro ponto que corrobora para essa problemática debruça-se no fato de que o poder diretivo tem se despersonalizado, emergindo uma subordinação do trabalhador ao direcionamento do aplicativo que oferece serviços, sendo essa subordinação algorítmica aquela em que o controle do trabalho é definido por uma sequência lógica, finita e definida de instruções e se desenrola via ferramentas tecnológicas, tais como aplicativos” (WUNSCH e FINCATO, 2020).

Esse afastamento de um ator determinado que exerce esse poder diretivo, considerando a restritiva doutrina brasileira supracitada, alia-se ao mínimo de autonomia oferecida, pois à medida que os algoritmos e sistemas automatizados supervisionam o desempenho e controlam as tarefas dos empregados, os trabalhadores podem ter menos margem de manobra para tomar decisões

independentes e inovar em seus empregos. Isso pode levar à despersonalização do trabalho, onde os trabalhadores se sentem mais como peças de um sistema automatizado do que como indivíduos que contribuem com suas habilidades e experiências.

Além disso, a subordinação algorítmica pode gerar ansiedade e insegurança no trabalho. Os algoritmos frequentemente monitoram o desempenho dos trabalhadores em tempo real, o que cria uma sensação de vigilância constante. Os trabalhadores podem se sentir pressionados a cumprir metas rigorosas estabelecidas pelos algoritmos, independentemente das condições de trabalho ou de sua própria saúde mental. Isso pode resultar em altos níveis de estresse e *burnout*, em prol de estatísticas que melhorem seu desempenho.

O que suscita outro ponto salutar nessa dinâmica, é que esse monitoramento toma como base pressupostos objetivos, como produtividade e reputação. Este último tem se tornado um fator determinante para o sucesso e a empregabilidade dos trabalhadores inseridos nesse contexto, pois quanto melhor a sua classificação e feedback por parte dos clientes que atendem, maior a probabilidade de ser selecionado para projetos ou receber prêmios da plataforma em que presta o serviço. A reputação pode afetar os preços que os aplicativos oferecem pelos serviços prestados pelo *Gig Worker*⁶. Aqueles com uma reputação excepcional podem receber mais, ao passo que os piores avaliados não gozarão destes benefícios podendo, inclusive, serem penalizados ou terem seus vínculos com a plataforma digital findados.

E isso é fundamental para o distanciamento do trabalhador sujeito a esse microssistema falacioso da proteção jus laboral do empregado, haja vista que a realidade é que “Os sistemas algorítmicos podem alterar nossa liberdade de escolha ao restringirem as opções que nos são apresentadas nas redes digitais”. (NAPOLI, 2015).

Nesse sentido, além das concessões que o trabalhador precisa realizar apresentadas até aqui, precisa ainda se sujeitar a uma relação em que sequer pode

6

Termo utilizado para o trabalhador inserido no contexto da *Gig Economy*.

opinar, visto que majoritariamente os contratos são por adesão e as instruções realizadas pelo aplicativo são pré-determinadas e inflexíveis, submetendo-se à lesão diária dos seus direitos.

2.2 O PERFIL DO TRABALHADOR BRASILEIRO E O DISTANCIAMENTO DO ESTADO NA REGULAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Deve-se estar atento à formação de toda a carga de valores que a sociedade brasileira adquiriu historicamente, pois assim ficam em evidência pontos como a religião, que no Brasil, por ser colônia ibérica, teve fincadas suas raízes de fé no catolicismo, religião esta que dá ao trabalho uma significação de mera subsistência, diferentemente de correntes como o calvinismo que recobram um ponto de vista de que o trabalho edifica o homem. Assim, no Brasil “não temos a glorificação do trabalhador, nem a ideia de que a rua e o trabalho são locais onde se pode honestamente enriquecer e ganhar dignidade”. (DA MATTA, 1986, pág. 22).

Outro ponto a ser destacado é o afastamento do Estado como ator nessa esfera trabalhista. O direito do Trabalho surgiu como uma forma do Estado proteger a parte hipossuficiente na relação empregatícia, tornando o processo de exploração do capital menos prejudicial ao trabalhador. Todavia, o Brasil tem passado por modelos de gestão na sua Administração ao longo do tempo e atualmente se encontra vigente o modelo Gerencial. Trazido pelo Plano Diretor de Reforma do Estado com inovações significativas em relação ao seu predecessor, Modelo Burocrático, majoritariamente neoliberal.

Este plano, além de propor a privatização de grande parte das empresas públicas e serviços de bem-estar social, também defendia a introdução das práticas de gestão desenvolvidas no setor privado em todas instituições e serviços realizados, financiados ou gerenciados pelo Estado brasileiro. Este plano, além de propor a privatização de grande parte das empresas públicas e serviços de bem-estar social, também defendia a introdução das práticas de gestão desenvolvidas no setor privado em todas instituições e serviços realizados, financiados ou gerenciados pelo Estado brasileiro. (BARBOSA FILHO; CABRAL, 2019, p. 97).

Nessa esteira, os autores exaram ainda que a nova administração pública, adotando uma abordagem “estatofóbica”, busca promover a ideia do Estado mínimo e a comercialização de áreas previamente amparadas pelo Estado Social e seus sistemas de proteção social ou seguros sociais públicos. Nesse contexto, coloca em cheque a cultura dos direitos da classe trabalhadora, restringindo a concepção de direitos ao âmbito do “homo economicus”.

É preciso ter em mente que esse novo modo com princípios neoliberais chegou à Administração Pública após um declínio do papel intervencionista do Estado de bem-estar social, graças às crises econômicas. Ademais, segundo Campana (1997), no governo de Itamar Franco, o modelo neoliberal, concebido por Friedrich Hayek, foi incorporado no Brasil. A hiperinflação, na época, revelou-se propícia para criar o ambiente no qual o projeto neoliberal poderia prosperar. Além de apontar uma saída para o problema da inflação elevada, os defensores do neoliberalismo passaram a criticar o Estado de bem-estar social, retratando-o como ineficiente e corrupto, em contraste com a visão de um Estado neoliberal, ágil e eficiente.

Prossegue ainda a autora, ao afirmar que:

O discurso "modernizador" do neoliberalismo, preconiza que o Estado do bem-estar social, e todos os seus "produtos" sociais, como os direitos sociais, passaram a ser um obstáculo muito grande para a economia globalizada, pois o crescimento econômico do país e a competitividade no mercado nacional ficam prejudicados por causa dos direitos sociais e seus "custos" excessivos. Nesta lógica capitalista, a prioridade não deixou de ser o lucro. (CAMPANA, 1997).

Não obstante, o Estado assumir esse posicionamento, a longo prazo, é um retrocesso para a classe trabalhadora que já estava em uma posição menos favorecida, deixando-a mais fragilizada, haja vista que o poder estatal que antes intervinha, ainda que pouco, agora age menos ainda e ainda traz legalidade a práticas predatórias do trabalhador.

Um exemplo com certa atualidade em que essas práticas, faladas por Cabral e Barbosa Filho (2019), Estatofóbicas, se mostram na realidade fática do Brasil é a reforma trazida com a Lei 13.467/2017. Popularmente denominada como reforma trabalhista, este diploma legal trouxe modificações à Consolidação das Leis Trabalhistas no intuito de flexibilizar as relações de trabalho e combater o desemprego do trabalho suscitando pontos importantes como a introdução do conceito de trabalho intermitente, ou ainda modificações nas negociações entre obreiro e empregador, a flexibilização da jornada de trabalho e do salário. Porém existe um risco exacerbado ao se analisar os efeitos desta na proteção ao trabalhador, dado que a flexibilização trazida e os demais pontos podem suprimir e até extinguir direitos, ao passo que a regulamentação não é clara o suficiente, deixando uma margem interpretativa muito ampla.

Sobre isso, foi exarada uma nota técnica do IPEA, a qual aduziu que se a intenção da reforma é gerar efeitos positivos no emprego por meio da redução dos custos trabalhistas, é importante considerar que os impactos no bem-estar de forma geral podem variar. Quando a maior parte da redução de custos trabalhistas resulta na diminuição da remuneração das horas de trabalho dos atuais empregados, seja por meio da adoção de jornadas de trabalho intermitentes ou do uso mais amplo de bancos de horas e sistemas de compensação que reduzem o pagamento de horas extras, é provável que o impacto no bem-estar seja negativo.

Por outro lado, ainda segundo o Instituto de Pesquisa, se a reforma conseguir aumentar a formalização de empregos não registrados sem prejudicar os empregos já formalizados, é mais provável que o impacto seja positivo. No entanto, é frisado ainda que políticas que visam reduzir os custos da formalização geralmente têm impactos limitados na taxa de formalização, sendo que a transição da informalidade para a formalidade está mais relacionada ao desenvolvimento econômico e ao aumento da produtividade.

Com o escopo de elucidar essa questão passa-se a uma comparação da redação dos artigos 442-B e 443, *caput*, da CLT antes e depois da reforma trabalhista de 2017. Os artigos foram selecionados por sua matéria, visto que este

traz ao ordenamento jurídico brasileiro o conceito de trabalho intermitente, já aquele dispõe sobre a qualidade de ser empregado e uma nova prerrogativa de enquadramento. Veja-se:

Antes da lei 13.467, de 2017:

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

§ 1º É vedada a celebração de cláusula de exclusividade no contrato previsto no caput.

§ 2º Não caracteriza a qualidade de empregado prevista no art. 3º o fato de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador de serviços.

§ 3º O autônomo poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços que exerçam ou não a mesma atividade econômica, sob qualquer modalidade de contrato de trabalho, inclusive como autônomo.

§ 4º Fica garantida ao autônomo a possibilidade de recusa de realizar atividade demandada pelo contratante, garantida a aplicação de cláusula de penalidade prevista em contrato.

§ 5º Motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros, e trabalhadores de outras categorias profissionais reguladas por leis específicas relacionadas a atividades compatíveis com o contrato autônomo, desde que cumpridos os requisitos do caput, não possuirão a qualidade de empregado prevista o art. 3º.

§ 6º Presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício.

§ 7º O disposto no caput se aplica ao autônomo, ainda que exerça atividade relacionada ao negócio da empresa contratante.

Art. 443 – O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado. (BRASIL, 1943).

Após a lei 13.467, de 2017:

Art. 442-B. 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 no art. 3º desta Consolidação." (BRASIL, 1943).

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente." (BRASIL, 1943).

Pois bem, em um primeiro momento ao se traçar um paralelo entre a antiga e a nova redação do Art. 442-B, logo se percebe uma supressão de seus parágrafos que antes detalhavam, ainda que de maneira superficial, as condições de estabelecimento do contrato a que se refere o texto. Entretanto, com a nova redação foi introduzida a exclusividade facultativa, o que, caso seja observada juntamente com a continuidade que também trata o artigo, faz com que a prestação de serviços tenha o requisito da pessoalidade (conferida com a cláusula de exclusividade) e da não eventualidade, o que resta por preencher quatro dos cinco caracterizadores da relação de emprego, visto que o trabalho evidentemente será prestado por pessoa física e terá contraprestação. O que restará será tão somente definir se há ou não subordinação, a qual, em seu atual estado de defasagem, como exposto até aqui, é facilmente deturpável.

Ao passar ao Art. 443, a atualização que este recebeu consistiu em adicionar a forma de trabalho intermitente, uma vez que a descrição predecessora apenas definia o prazo determinado ou indeterminado. Acontece que o texto apenas somou a ideia e não o delimitou claramente, indicando, por exemplo, qual período de tempo seria considerado para que o vínculo se caracterizasse como trabalho intermitente, ou como se dará a pactuação no contrato de trabalho, o que gera uma dificuldade maior em determinar se há habitualidade ou não na prestação do serviço, prejudicando possíveis casos concretos em que se é necessária tal determinação.

Pelo todo exposto, verifica-se que como o trabalho assume um aspecto precarizado na vida do Brasileiro, quer seja pela cultura existente, quer seja pelo afastamento do estado nessa esfera, a vida profissional de grande parte da população se pauta na necessidade e na sobrevivência, indo este trabalhador, na maioria das vezes, labora onde consegue, não onde quer.

2.3 O DISTANCIAMENTO DE CLASSE

Marx (2013) crítica da economia política trata sobre como o trabalho se exteriorizou durante a revolução industrial e como o poder maquínico afetou as relações laborais à época. Marx explica que o capital se produz através de um processo no qual a mercadoria produzida tem valor incorporado a si, ao passo que o trabalhador empreende sua força de trabalho para transformar a matéria prima em produto, a essa incrementação de valor dá-se o nome de mais-valia e é o que movimentou o sistema capitalista, o lucro.

Para alcançar maiores patamares de lucro econômico, o epicentro torna-se a produtividade acelerada e nesse sentido a revolução industrial foi decisiva para a alteração deste paradigma laboral, ao passo que trouxe consigo a invenção de máquinas substitutas à força de trabalho que antes eram realizadas por trabalhadores. Todavia, a lógica de exploração do trabalhador para geração de mais-valia que já era característica do sistema capitalista, se intensificou ainda mais com isso, pois:

Se a maquinaria é o meio mais poderoso de incrementar a produtividade do trabalho, isto é, de encurtar o tempo de trabalho necessário à produção de uma mercadoria, ela se converte, como portadora do capital nas indústrias de que imediatamente se apodera, no meio mais poderoso de prolongar a jornada de trabalho para além de todo limite natural. (Marx, 2013, p. 584).

Assim, ao mesmo tempo em que a maquinaria aumenta a produtividade ela valida o discurso de exploração ao dizer que o trabalhador que antes deveria desempenhar a função, agora realizada pela máquina, resta livre para realizar outros trabalhos, e com isso o reconduz a novas atividades, ao passo que diminui o número de obreiros na fábrica, gerando um sobrecarregamento deste trabalhador restante. Nesse sentido, Marx afirma que:

O valor da mercadoria produzida mecanicamente se converte no valor social que regula todas as mercadorias do mesmo tipo, e é essa contradição que, por sua vez, impele o capital, sem que ele tenha consciência disso, a prolongar mais intensamente a jornada de trabalho, a fim de compensar a diminuição do número proporcional de trabalhadores explorados por meio do aumento não só do

mais-trabalho relativo, mas também do absoluto. (Marx, 2013, p. 589).

Esse mais-trabalho relativo quer dizer que o capitalista promove meios de qualificar seu empregado a fim de que este produza mais em menos tempo, otimizando a cadeia de produção. Porém, até chegar a tal ponto o mais-trabalho absoluto, que seria a jornada de trabalho propriamente dita, é levado ao limite. Sobre isso assente Marx:

[...] é facilmente compreensível que, no caso de um trabalho constituído não de paroxismos transitórios, mas de uma uniformidade regular, repetida dia após dia, é preciso alcançar um ponto nodal em que o prolongamento da jornada de trabalho e a intensidade do trabalho se excluam reciprocamente, de modo que o prolongamento da jornada de trabalho só seja compatível com um grau menor de intensidade do trabalho e, inversamente, um grau maior de intensidade só seja compatível com a redução da jornada de trabalho. Assim que a revolta crescente da classe operária obrigou o Estado a reduzir à força o tempo de trabalho e a impor à fábrica propriamente dita uma jornada normal de trabalho, ou seja, a partir do momento em que a produção crescente de mais-valor mediante o prolongamento da jornada de trabalho estava de uma vez por todas excluída, o capital lançou-se com todo seu poder e plena consciência à produção de mais-valor relativo por meio do desenvolvimento acelerado do sistema da maquinaria. (Marx, 2013, p. 591-592).

Esse trecho explica que o capital exige tanto do trabalhador até que este chega ao limite, um ponto em que o prolongamento da jornada de trabalho passa a ser inversamente proporcional à produtividade e esse desgaste inteiro que recai sobre o trabalhador gera a rebeldia deste, que pressiona o Estado a reduzir essa jornada, que por sua vez, faz com que os capitalistas busquem uma nova ferramenta para continuar aumentando a produção. O capital achou outra forma de coagir o trabalhador, assim como fez com a inserção do maquinário, sujeitando-os a essa exploração, ao passo que criou um exército de reservas para utilizar em casos de revolta.

Pois bem, com os avanços tecnológicos que se sucederam, a capacidade humana ao labor ficou tão otimizada que diversas atividades que eram produzidas

por uma colaboração de trabalhadores hoje, podem ser realizadas por um grupo expressivamente menor de pessoas, quiçá por apenas um trabalhador.

A tecnologia da informação é a “nova maquinaria” explicada em Marx, visto que ao fazer um paralelo descrito pelo cientista político e a realidade fática tratada neste trabalho percebe-se que há um nichamento do polo que presta o serviço nas duas situações, tendo em vista que as tecnologias da época avançam. No contexto descrito por Marx, a forma muscular sendo substituída pela máquina; no atual, não só a força bruta, mas a capacidade intelectual, e a capacidade criativa do trabalhador, que no contexto em comento, dispõe de ferramentas que exponenciam suas capacidades.

A problemática surge, pois, como o visto em Marx, o aumento de tecnologia é inversamente proporcional ao número de trabalhadores e diretamente proporcional à quantidade de trabalho que será desempenhada por este mesmo obreiro, o que por um fluxo aparentemente lógico para o autor geraria comportamentos de rebeldia, que forçariam o Estado a intervir em seu favor. No entanto, ao se analisar o contexto do *Gig Worker* e a maneira como este despende sua força de trabalho, percebe-se que o faz de maneira solitária, seja pela especialização tecnológica de que dispõe, seja pela natureza do serviço que presta.

A tecnologia, grande influenciadora das modificações da vida e, conseqüentemente, do trabalho, trouxe diversos ganhos e benefícios à humanidade, porém, conforme o autor supracitado, acabou distanciando as classes. (ANTUNES, 1999).

Ocorre que esse aspecto individualista enfraquece essa força que os trabalhadores possuíam outrora para mover o aparelho estatal em seu favor, pois tal força era exercida coletivamente e reverberava em grande escala na sociedade. Porém, o que se tem percebido é a desarticulação dessa parcela hipossuficiente não só economicamente, mas tecnicamente em relação aos seus empregadores, que antes tinham esse instrumento da força coletiva como forma de lutar por melhores condições.

2.4 FETICHISMO DO EMPREENDEDORISMO

Outrossim, para além da redução de contingente de trabalhadores com o avanço dos recursos tecnológicos, outro fator que corrobora para o agravamento desse quadro é o discurso da economia do compartilhamento que promove o ideário de empreendedorismo e gera a falácia da autonomia. Essa ideologia afasta ainda mais a visão ou consciência de classe deste trabalhador, pois este não consegue mais, ou tem dificuldade de se visualizar como parte de um todo de profissionais que desempenham funções afetas e, da falta dessa visão organicista, decorre uma fragilização da própria classe, pois não se veem como semelhantes.

A economia colaborativa se exhibe com uma roupagem de liberdade de escolha e traz à voga o ideário do empreender, não se subordinando a ninguém. Assim pontua Singer (2014) que “os falsos microempreendedores da Economia do Compartilhamento são encorajados pelas grandes corporações a aceitar ocupações pontuais, intermitentes, precárias e sem quaisquer benefícios ou proteções básicas de emprego”. SINGER (2014).

Vislumbra-se, portanto, que essa nova roupagem do capitalismo que emerge com a era digital, vai além das primeiras versões que alienam tão somente o obreiro do resultado de sua força de trabalho, mas começa a criar uma alienação de classe, induzindo uma individualidade ao trabalhador que agora é apenas um colaborador ou um microempresário, não mais parte de um todo, sendo agora sua causa e efeito, ou assim acha que é. Marx explica que:

O trabalhador torna-se tanto mais pobre quanto mais riqueza produz, quanto mais a sua produção aumenta em poder e extensão. O trabalhador torna-se uma mercadoria tanto mais barata, quanto maior número de bens produz. Com a valorização do mundo das coisas, aumenta em proporção direta a desvalorização do mundo dos homens. **O trabalho não produz apenas mercadoria; produz-se também a si mesmo e ao trabalhador como uma mercadoria**, e justamente na mesma proporção com que produz bens (Marx, 2002). Grifo nosso.

Esse Fetichismo do empreendedorismo nada mais é que a exteriorização dessa visão que o trabalhador tem de si mesmo como mercadoria, ele vê a si e ao serviço que presta como um produto que precisa ter valor também. Para tanto se projeta nesse discurso burguês como “empresário” ou “microempreendedor”, a fim de satisfazer a si e aos anseios de toda uma sociedade que compartilha dessa corrente teratológica que considera tudo como mercadoria, ao custo de seus direitos, e já não bastasse, por vezes o faz inconscientemente. Por conseguinte, essa prática faz com que desapareça o valor do trabalho, não em seu aspecto econômico, mas na verdade, o valor da força de trabalho, que existe na personalidade do trabalhador e é tão diferente de sua função, o trabalho, quanto uma máquina de suas operações (Marx, 2013), o trabalho se reduz tão somente a produto.

Graças à internet e aos microcomputadores, trabalhar tem se tornado uma tarefa cada vez menos dependente de um espaço físico, ou de horas definidas no dia para o desempenho de alguma atividade laboral. Contudo, de acordo com Marx, apesar de esses instrumentos emergentes facilitarem o trabalho, na prática, eles enclausuram ainda mais o obreiro na produção, vide:

Se, portanto, o emprego capitalista da maquinaria cria, por um lado, novos e poderosos motivos para o prolongamento desmedido da jornada de trabalho, revolucionando tanto o modo de trabalho como o caráter do corpo social de trabalho e, assim, quebrando a resistência a essa tendência, ela produz, por outro lado, em parte mediante o recrutamento para o capital de camadas da classe trabalhadora que antes lhe eram inacessíveis, em parte liberando os trabalhadores substituídos pela máquina, uma população operária redundante, obrigada a aceitar a lei ditada pelo capital.[...]. **Daí o paradoxo econômico de que o meio mais poderoso para encurtar a jornada de trabalho se converte no meio infalível de transformar todo o tempo de vida do trabalhador e de sua família em tempo de trabalho disponível para a valorização do capital.** (Marx, 2013, p. 589-590). (grifo nosso).

Por conseguinte, essa jornada ininterrupta aliada aos meios de monitoramento das atividades, localização e comportamento dos trabalhadores, através de plataformas digitais, ampliam o pagamento vinculado exclusivamente à

produtividade e qualidade do produto, e não ao tempo de serviço. Nesse sentido, Marx afirma que:

A qualidade do trabalho é controlada, aqui, pelo próprio produto, que tem de possuir uma qualidade média para que se pague integralmente o preço de cada peça. Sob esse aspecto, o salário por peça se torna a fonte mais fértil de descontos salariais e de fraudes capitalistas. (Marx,2013, p. 761).

Portanto, não somente o distanciamento de classes se concretiza como consequência desta problemática, mas essa flexibilização da jornada de trabalho que gera uma falsa sensação de liberdade para o trabalhador irrompe em uma confusão entre seu horário de trabalho e seu ócio, o que o deixa sempre à mercê da produtividade.

2.5 AS REPERCUSSÕES DA *GIG ECONOMY* E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

Outros pontos a serem debatidos são as repercussões trazidas por essa omissão do Estado aliada à exploração do capital na realidade fática dos trabalhadores inseridos nesse ecossistema. Para isso, adentrar-se-á em tópicos que tratam desde a jornada do trabalhador, aos que tratam sobre seu bem-estar e a intrusão da vida laboral em sua vida social, bem como o papel do Estado no agravamento desta problemática, tal como se discorrerá a seguir.

2.5.1 A jornada de trabalho anômala

O primeiro ponto a ser discutido é o prolongamento da jornada de trabalho que se dá com a confusão criada entre o horário de trabalho e o horário de descanso do trabalhador. Essa flexibilização que deveria dar mais autonomia ao obreiro, na prática faz o papel oposto, visto que o obreiro vive sob um constante

alerta, podendo ser requisitado para a prestação de um serviço independentemente da hora do dia.

Esse caso é mais fácil de ser visualizado em serviços como motoristas de aplicativos ou entregadores de comida e mercadorias do que propriamente em atividades de cunho intelectual ou que produzem algum bem material, já que, nesses casos, há uma produtividade preestabelecida e prazos a serem cumpridos.

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) explana que apesar da flexibilidade na escolha de horários e locais de trabalho ser considerada uma vantagem do emprego em plataformas, é relevante notar que, em média, os trabalhadores que atuam nessas plataformas tinham jornadas de trabalho semanais mais longas quando comparados aos que não trabalham em plataformas.

Foi observado ainda como os aplicativos afetam a jornada de trabalho dos trabalhadores da plataforma, explorando diversas estratégias potencialmente adotadas pelas plataformas, como: a concessão de incentivos, bônus ou promoções que alteram os preços; a aplicação de punições ou bloqueios pela plataforma; e a sugestão de turnos e dias de trabalho pela plataforma. Entre os usuários de aplicativos de transporte particular de passageiros (excluindo aplicativos de táxi), 63,2% afirmaram que a jornada de trabalho era influenciada por meio de incentivos, bônus ou promoções que alteram os preços; 42,3% relataram ser influenciados por ameaças de punições ou bloqueios pela plataforma; e 29,2% disseram que sua jornada de trabalho era direcionada por meio de sugestões de turnos e dias fornecidas pela plataforma.

Um contra argumento é a melhor remuneração, em relação aos não-plataformizados:

No 4º trimestre de 2022, o rendimento médio real habitualmente recebido no trabalho principal (calculado para as pessoas de 14 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência, exclusive os empregados no setor público e militares) foi estimado em R\$ 2 513. Entre os plataformizados, esse valor alcançava R\$ 2 645, estimativa 5,4% superior à do rendimento médio dos não plataformizados (R\$ 2 510). (IBGE, 2023, p. 05).

A despeito disso, apesar de aparentemente haver uma vantagem salarial, ao analisar a jornada de trabalho, verifica-se que, no Brasil, os trabalhadores plataformizados trabalhavam habitualmente, em média, 46,0 horas por semana no trabalho principal, sendo essa jornada 6,5 horas mais extensa que a dos demais ocupados (39,5 horas). (IBGE, 2023). Esse excedente, somado à mixórdia do horário de trabalho ao de ócio nesse contexto depredatório, tal como é, priva o obreiro de exercer atividades da sua vida pessoal, como tempo com a família, de lazer e de descanso, por exemplo, ficando à disposição do trabalho durante a maior parte do seu dia.

2.5.2 - Insegurança existencial

O segundo ponto a ser destacado é a insegurança existencial decorrente do desamparo jurídico a essa parcela de trabalhadores, haja vista que como são muitas das vezes enquadrados como labutadores autônomos recebem de acordo com o serviço que prestam, por vezes de maneira intermitente, irregular, além de não possuírem direitos como férias remuneradas, décimo terceiro salário ou seguro desemprego. Por conseguinte, esse cenário de insegurança ecoa em pontos sensíveis como o planejamento familiar do obreiro.

Independentemente da predominância de fatores econômicos ou culturais, é importante pensar que, para controlar o número de filhos, as pessoas têm que dar importância a este número, necessitando vinculá-lo a um tamanho ideal da família, além de associá-lo a alguma espécie de bem-estar. É preciso, também, que as pessoas tenham condições de exercer o controle sobre o total de filhos que irão ter. Segundo Van de Walle (1992), a “contagem” ou “numerância” do total de crianças e a sua ligação a um tamanho ideal de família é uma característica recente, que surgiu não muito antes do início da transição. No mesmo sentido, Coale (1973) afirma que a queda da fecundidade depende do atendimento a três condições: a) a fecundidade deve ser fruto de um cálculo racional; b) a redução da fecundidade deve ser vista como vantajosa; e c) os métodos efetivos de controle da fecundidade devem estar disponíveis. (IBGE, 2015).

Outrossim, deve ser considerado ainda nessa problemática a questão previdenciária desses trabalhadores. No estudo realizado pelo PNAD contínua sobre a situação dos trabalhadores de plataformas digitais, foi exposto que a questão previdenciária entre essa parcela de trabalhadores é um dos fatores que se coadunam nessa problemática:

Quanto à contribuição para instituto oficial de previdência em qualquer trabalho, observa-se que, no País, 60,8% das pessoas ocupadas no setor privado eram contribuintes em 2022. Entre os trabalhadores plataformizados, contudo, esse percentual situava-se em apenas 35,7%, daí se concluindo que mais de 60% das pessoas que trabalhavam por meio de aplicativos de serviços não estavam asseguradas por instituto de previdência. (IBGE, 2023, p.06).

O motivo reside ainda na incerteza salarial, visto que como o número de benefícios é exorbitantemente reduzido e não há um desconto do salário direto da fonte a essa parcela, um planejamento previdenciário é uma opção aquém da realidade desses trabalhadores que têm necessidades imediatas a serem supridas como o montante que recebem, deixando questões como aposentadoria, seguro desemprego ou auxílio-doença em segundo plano.

2.5.3 - Legislação como legitimadora de exploração

Já foi falado sobre como a legislação trabalhista, principalmente com o advento da reforma trabalhista ocorrida em 2017 tem se modificado no sentido de precarizar as condições de trabalho da classe obreira, mas para além disso, o que se percebe ainda é uma supressão de direitos que influem diretamente na qualidade de vida destes, no intuito tão somente de desvirtuar a essência do trabalho e tratá-lo apenas como mercadoria, uma vez que qualquer atividade que não seja produtiva ao empregador não deve ser contabilizada na jornada de trabalho. Portanto, passa-se, com finalidade exemplificativa, a uma análise comparativa entre as redações de antes e depois da reforma trabalhista sobre as Horas *In Itinere* e o

tempo despendido pelo trabalhador com higiene pessoal, alimentação, estudos e outras atividades acessórias que este realiza durante a prestação do serviço.

Redação antes da lei 13.467/2017:

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, **salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.** grifo nosso.

Redação após a lei 13.467/2017:

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, **por não ser tempo à disposição do empregador.** Grifo nosso.

A exclusão das "*Horas In Itinere*" da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi uma mudança significativa nas leis trabalhistas brasileiras e teve implicações negativas para os trabalhadores. As "*Horas In Itinere*" referiam-se ao tempo gasto pelo trabalhador no deslocamento entre sua casa e o local de trabalho quando não havia transporte público adequado ou quando a empresa fornecia transporte próprio. Antes da exclusão, esse tempo era considerado como parte da jornada de trabalho, e o trabalhador recebia pagamento por esse período.

A exclusão dessas horas da jornada de trabalho representou uma perda significativa de renda para muitos trabalhadores, especialmente aqueles que vivem em áreas afastadas dos centros urbanos ou com acesso limitado a transporte público. Além disso, a medida desestimulou as empresas a fornecerem transporte para seus funcionários, o que poderia melhorar a qualidade de vida e segurança no

deslocamento para o trabalho. Isso resultou em trabalhadores arcando com custos adicionais de transporte e, em alguns casos, passando mais tempo se deslocando para o trabalho.

Outro aspecto prejudicial da exclusão desse direito é que ela enfraquece a proteção do trabalhador e reduz a garantia de que o tempo despendido no trajeto casa-trabalho-casa seja considerado como parte de sua jornada de trabalho. Isso pode aumentar a pressão sobre os trabalhadores, que podem ser forçados a aceitar condições desfavoráveis de transporte ou até mesmo a mudar para empregos mais distantes, sem uma compensação justa pelas horas gastas em deslocamento. Portanto, essa exclusão teve impactos negativos sobre a renda, a qualidade de vida e a segurança dos trabalhadores, enfraquecendo sua posição no mercado de trabalho.

Outrossim, a reforma de 2017 incluiu na CLT algumas atividades que deveriam ser retiradas do computo da jornada de trabalho sob a justificativa de não serem consideradas tempo à disposição do empregador. De acordo com o Artigo 4º, da CLT, o tempo em que um empregado está à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, é considerado como serviço efetivo, a menos que haja uma disposição especial expressa em contrário.

Além disso, estabelece que o tempo que excede a jornada de trabalho normal não será considerado como tempo extraordinário, mesmo que ultrapasse o limite de cinco minutos estabelecido no parágrafo primeiro do artigo 58 da CLT, quando o empregado, por sua escolha, estiver buscando proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, ou quando estiver dentro das dependências da empresa para atividades pessoais, como práticas religiosas, descanso, lazer, estudo, alimentação, atividades de relacionamento social, higiene pessoal e troca de roupa ou uniforme, por exemplo.

A exclusão dessas atividades tem várias desvantagens significativas para os trabalhadores. Primeiramente, essa exclusão diminui a proteção dos direitos laborais, tornando os trabalhadores mais suscetíveis à exploração por parte dos empregadores. Sem a inclusão dessas atividades na jornada, os empregadores

podem exigir que os funcionários realizem essas tarefas fora do horário de trabalho sem pagamento adicional.

Por conseguinte, aumenta a carga de trabalho efetiva dos trabalhadores, reduzindo seu tempo de descanso e de cuidados pessoais. Isso pode levar a uma maior fadiga e estresse, prejudicando a saúde e o bem-estar destes indivíduos. Além disso, pode impactar negativamente a conciliação entre trabalho e vida pessoal, já que os trabalhadores terão menos tempo disponível para suas atividades pessoais e familiares, à medida que sobra mais tempo para ser produtivo para o empregador.

Terceiro, a exclusão dessas atividades da jornada de trabalho incentiva práticas de trabalho precárias, como a não concessão de pausas adequadas para alimentação e descanso. Isso pode levar a ambientes de trabalho menos seguros e saudáveis, aumentando o risco de acidentes e problemas de saúde relacionados ao trabalho.

Quarto, essa exclusão pode dificultar a fiscalização e a garantia do cumprimento das leis trabalhistas, uma vez que a definição do que constitui tempo de trabalho e tempo livre se torna mais difusa, abrindo espaço para ações judiciais e disputas entre empregadores e empregados sobre o que deve ser incluído na jornada de trabalho.

Além disso, a exclusão dessas atividades da jornada de trabalho agrava a desigualdade de poder entre empregadores e empregados, já que os trabalhadores têm menos controle sobre seu tempo e condições de trabalho. Essa desvantagem pode ser particularmente significativa em setores em que os trabalhadores têm menos negociação coletiva e são mais vulneráveis a abusos e exploração. Portanto, a exclusão dessas atividades da jornada de trabalho pode resultar em condições de trabalho menos justas e menos equitativas para os trabalhadores.

Portanto, percebe-se, nesse capítulo, que o atual sistema prejudica substancialmente o trabalhador, não só no âmbito laboral, mas atinge sua vida pessoal, saúde e bem-estar, tudo isso para atender o desiderato do seu tomador de serviço que é o lucro. Para isso, tendo como figura legitimadora o próprio estado que

corroborar com essa criação de mais valia relativa, ao passo que diminui os encargos ao tomador de serviço a custas dos direitos do trabalhador.

3 DIREITO ITALIANO E MANEIRAS DE COMBATER A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO ADVINDA DA *GIG ECONOMY*

Vistas as causas e consequências relacionadas com a desvirtuação da relação empregatícia é imperativo que se faça uma mudança paradigmática sobre esse assunto no ordenamento jurídico brasileiro. Neste capítulo, tratar-se-á de maneiras que podem ser utilizadas como um projeto embrionário para reverter essa problemática e alterar o prognóstico desfavorável à classe trabalhadora brasileira. Para isso, será analisado como a lei italiana, que é pioneira no assunto e introduziu em sua legislação o conceito da parassubordinação, instituto fundamental para o entendimento pleno do tema, ao se deparar com essa questão, adaptou-se no intuito de garantir condições dignas aos seus obreiros que vivem entre os meandros da subordinação e da autonomia, bem como os incentivos e posicionamentos que o Estado Brasileiro pode tomar com escopo de solucionar esse problema.

3.1 A PARASSUBORDINAÇÃO ITALIANA

É cediço que a legislação brasileira atinente ao trabalho enquadra o sujeito protegido em duas medidas, quais sejam, empregado e autônomo, porém como já explanado, com as novas formas de trabalho que surgiram os elementos que diferenciam as duas categorias têm resultados insuficientes, gerando injustiça. Nesta senda, esse ponto não é isolado no Brasil e tem se propagado no mundo inteiro, forçando o Direito uma vez mais a mudanças. Dessa forma, como o direito italiano trata dessa espécie novel no Brasil, se procederá a análise de como tal fenômeno foi institucionalizado no país itálico.

O governo italiano preocupava-se com o coletivo de trabalhadores antes mesmo de toda essa conjuntura se arquitetar. Conforme se depreende do primeiro conceito de parassubordinação existente no ordenamento italiano, inserido nos artigos 1º e 2º da Lei n. 741 de 1959, o governo detinha o poder de “assegurar uma disciplina econômica mínima e inderrogável a todos os trabalhadores pertencentes a uma mesma categoria”, desde que estas estivessem

abrangidas por contratos coletivos que regulamentassem as relações de emprego, as relações de associação agrária, de arrendamento a produtor direto e as “relações de colaboração que se concretizem em prestação de obra continuada e coordenada”. Estas últimas são um prenúncio do que viria a se tornar uma modalidade de prestação comum no seio social, anos depois. (PESSOA, 2013).

Pois bem, a doutrina italiana criou uma figura intermediária, denominada parassubordinação e que foi introduzida no ordenamento jurídico desse país pela Lei Biaggi. (Nascimento, 2015). Porém, é preciso estar atento que, apesar de ser um novo conceito, tal instituto não pode ser confundido como um *tertium genus*, ou um terceiro tipo a ser colocado ao lado do trabalho autônomo e subordinado. Nesse sentido, segundo (BULGUERONI, 2011), no estudo das relações de co.co.co., a doutrina deparava-se com elementos que às vezes as aproximavam do trabalho autônomo e, em outras ocasiões, lhes conferiam uma natureza clara de relação de trabalho subordinado. Por causa dessa oscilação entre os extremos da dicotomia tradicional do direito do trabalho, na Itália, surgiu a interpretação de que a parassubordinação representaria uma zona intermediária entre a autonomia e a subordinação, formando um verdadeiro '*tertium genus*' que romperia com a tradicional concepção polarizada do direito trabalhista.

Nesse sentido, pensou-se em uma terceira categoria de relação de trabalho, que concorre com o trabalho autônomo e o subordinado: o trabalho parassubordinado. Essa visão era defendida por outros doutrinadores, que viam as relações de co.co.co. como '*un tertium genus rispetto ai tipi tradizionale del lavoro subordinato e del lavoro autonomo*⁷'. No entanto, esse entendimento não resistiu às análises mais aprofundadas que surgiram após a reforma do Código Civil italiano. Atualmente, é praticamente unânime entre os juristas italianos a concepção de que, apesar dos elementos evidentes que aproximam a parassubordinação do trabalho subordinado, ela se enquadra na categoria mais ampla de trabalho autônomo.

⁷ Um terceiro gênero em comparação com os tipos tradicionais de trabalho subordinado e autoemprego. Tradução nossa.

Pessoa (2013), explica que a doutrina e a jurisprudência italianas, de maneira geral, indicam como elementos do trabalho parassubordinado: a continuidade, a coordenação e a prevalente pessoalidade. Em relação à pessoalidade e a continuidade, é seguida a mesma lógica demonstrada nos tópicos anteriores, quais sejam 1.2.2 e 1.2.4. O diferencial, segundo a autora, reside na coordenação, haja vista que este elemento afere ao trabalhador uma autonomia distinta de desempenhar suas atividades apesar do poder diretivo de terceiros, tal como ocorre no trabalho subordinado. Não obstante, também distingue a relação parassubordinada da autônoma, uma vez que nesta o trabalhador é integralmente livre para exercer o serviço, determinando por si o modo, o tempo e lugar, devendo tão somente executar o que foi pactuado no contrato, não se submetendo ao poder de coordenação, enquanto aquele possui, ainda que em menor grau, o elemento coordenativo.

Assim, a parassubordinação surge como uma subespécie do trabalho autônomo que necessita de uma proteção especial. Além disso, é através do contrato co.co.co (Colaboração Continuativa e Coordenada), que se estabelece um contrato de trabalho parassubordinado. Nesse sentido, a *Federazione Lavoratori Somministrati Autonomi ed Atipici* (Federação dos Trabalhadores Autônomos e Atípicos), da Itália explica que:

A colaboração coordenada e contínua identifica uma forma específica de contrato. Na verdade, exige que o colaborador se comprometa a realizar um trabalho, de natureza predominantemente pessoal e de forma contínua, em benefício do cliente. A coordenação é estabelecida com estes últimos, mas sem restrições de subordinação. (FeLSA CISC, 2023, tradução nossa).⁸

Percebe-se que para o trabalho parassubordinado, também há regulamentação quanto à previdência e outros direitos, pois no recibo de pagamento de um trabalhador da co.co.co., é necessário incluir uma rubrica referente às

⁸ Prevede infatti che un collaboratore si impegni a compiere prestazione lavorativa, di carattere prevalentemente personale e in via continuativa, a favore del committente. Viene stabilito un coordinamento con quest'ultimo, ma senza vincoli di subordinazione. (FeLSA CISC, 2023).

contribuições devidas. Os rendimentos recebidos por esses trabalhadores são equiparados aos de empregados convencionais, e o cliente emite um recibo de vencimento que corresponde à remuneração devida ao colaborador, retendo os impostos. Em relação às questões previdenciárias, as contribuições são divididas da seguinte forma: um terço é pago pelo colaborador e dois terços são pagos pelo cliente. Além disso, os trabalhadores coordenados e contínuos têm direito a diversos benefícios, incluindo salário-maternidade e paternidade, subsídio de licença parental, subsídio único e universal para filhos dependentes, auxílio-doença, auxílio-hospitalar entre outros.

Assim, percebe-se que o instituto da parassubordinação traz uma proteção idiossincrática ao seu público alvo, diferente das prerrogativas do empregado subordinado, mas ainda sim com mais abrangência que o autônomo, garantindo participação previdenciária e outros benefícios como auxílio-doença ou salário-maternidade/paternidade.

Dessa forma, tal como é realizado hoje no país europeu, interessante seria, no mínimo, trazer pontos do instituto da parassubordinação, como uma contribuição previdenciária em que o tomador de serviços contribua em partes, através de uma alíquota específica a essa parcela.

3.2 - O INCENTIVO ESTATAL À ECONOMIA REGIONAL

Outro ponto, a ser debatido quanto a diminuição dessa precarização até aqui dita, é a participação ativa do Estado Brasileiro, através de políticas públicas que se concretizem de maneira profilática envolvendo a criação de regulamentações e políticas que estabelecem direitos e proteções para os trabalhadores na *gig economy* desde o início. Isso pode incluir a definição de critérios claros para a classificação dos trabalhadores como independentes ou empregados, ou ainda agindo de maneira remediadora para auxiliar trabalhadores já afetados pela precarização.

Nesta seara, visto que a exploração do trabalhador no âmbito das plataformas digitais é majorada, ao passo que este mantém uma relação verticalizada com o tomador de serviços, e, verificando ainda tendências da Cooperação Colaborativa ou Cooperativismo de Plataforma, supracitado no item 1.3, através de cooperativas locais, por intermédio de plataformas digitais promovendo relações mais equitativas, as quais os trabalhadores sejam realmente participantes ativos, não sendo sujeitos a tão somente um contrato de adesão, sem qualquer poder de negociação na pactuação do serviço prestado ou voz em seus pleitos, além de incentiva a interação, a troca de recursos e a colaboração entre usuários e prestadores de serviços.

Por conseguinte, essa promoção não beneficia só a classe trabalhadora, mas a comunidade em sua completude, haja vista que haveria uma personalização maior às necessidades do local em que estariam inseridas, além de movimentar a economia da região e manter os recursos e impostos no município ou estado da federação. Ademais, isso representa um fortalecimento para a classe como um todo na luta pelos seus direitos, visto que estreita as relações distanciadas pela individualização falada no tópico 2.1 deste trabalho, fomentando um reagrupamento dos trabalhadores, situando-os como coletividade, aspecto este que tem se perdido, como se viu.

Em resumo, a abordagem do Estado para combater a precarização do trabalho na *gig economy* deve ser multifacetada, envolvendo medidas profiláticas para evitar a precarização desde o início, bem como medidas remediativas para ajudar os trabalhadores já afetados. É crucial encontrar um equilíbrio entre a flexibilidade e inovação que a *gig economy* oferece e a proteção dos direitos e bem-estar dos trabalhadores envolvidos nesse setor em crescimento.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em um mundo cada vez mais digital e globalizado, a crise da subordinação e o surgimento da *gig economy* representam desafios complexos que afetam profundamente a natureza do trabalho e as condições de vida dos trabalhadores. Como discutido ao longo deste trabalho, foram verificadas as novas formas de trabalho que desafiam o modelo vigente de subordinação, precisamente a economia de bico, ou *GigEconomy* e como ela se integra com os sistemas informatizados, trazendo um novo paradigma a ser enfrentado pela legislação pátria.

Por conseguinte, foi explanado a tenuidade emergente, nesse contexto da Economia *Gig*, dos conceitos de autonomia e subordinação, visto que têm se confundido graças às plataformas digitais e a criação de uma subordinação algorítmica, levantando questões sobre privacidade e vigilância no local de trabalho, uma vez que os algoritmos monitoram constantemente o desempenho dos trabalhadores, impactando a autonomia e o bem-estar dos empregados. Nessa esteira, falou-se também sobre como o Estado brasileiro tem se afastado no tocante à regulação das relações laborais, seguindo uma tendência neoliberal para atender aos desideratos do mercado.

Outrossim, a fragmentação das relações trabalhistas e a precarização do trabalho digital são fenômenos que ameaçam a estabilidade e a segurança dos trabalhadores em diversos setores e países. Essa tendência levanta preocupações sobre a dignidade do trabalho, a igualdade de oportunidades e a justiça social. Dito isto, buscou-se trazer à baila discussões sobre o processo de exploração do capital sobre o trabalhador, com escopo de gerar lucro, bem como suscitar o debate acerca da despersonalização do próprio trabalhador como sujeito participante de uma classe, sendo este bombardeado a todo momento por um discurso que promove sua individualidade em detrimento da força coletiva que possui, alienando-o, não só do fruto do seu trabalho, mas da sua própria condição de trabalhador, sendo tratado também como mercadoria.

A proliferação de empregos plataformizados trouxe consigo uma série de problemas, desde a falta de proteção social e de benefícios tradicionais até a

exposição dos trabalhadores a jornadas de trabalho inconstantes e insegurança financeira. A desigualdade de renda também tem se aprofundado, uma vez que os benefícios da economia de plataforma muitas vezes se concentram nas empresas e nos investidores, em detrimento dos trabalhadores. Nesta seara, o presente trabalho teve como intuito elencar estas decorrências maléficas ao trabalhador como a insegurança existencial a esta parcela, ou ainda a exacerbada jornada de trabalho a qual se sujeitam.

Finalmente, passadas as análises dos tópicos acima elencados, chegou-se à conclusão de que a subordinação como caracterizadora de emprego, no contexto da *GigEconomy*, é insuficiente para dirimir os desafios que lhe competem, dado o adstrito contorno que o Direito Brasileiro tem lhe dado, a qual circunscreve apenas relações tradicionais, no âmbito laboral, e se mantém aquém da dinâmica esperada para atender as demandas que se sucedem, gerando danos irreversíveis e injustiças teratológicas, como se viu.

Prosseguindo, para enfrentar esses desafios, é fundamental que governos, empresas e sociedade civil colaborem na criação de regulamentações e políticas que equilibrem a inovação tecnológica com a proteção dos direitos trabalhistas, e ainda incentivem maneiras alternativas e menos depredatórias de se trabalhar. Isso inclui a definição de critérios claros para a classificação de trabalhadores, tal como foi realizado pelo Direito Italiano, a garantia de benefícios e segurança social para todos os tipos de empregos, e a promoção de negociações coletivas justas.

Salutar se faz explicar que, apesar de não atender satisfatoriamente às novas relações de trabalho, a subordinação não deve ser entendida como um elemento defasado ao ponto que se cogite sua exclusão como caracterizadora das relações de emprego, mas que necessita de uma ampliação conceitual e prática, no intuito de se adequar à nova realidade.

Em última análise, a ampliação do conceito de subordinação e a precarização do trabalho digital não são desafios insuperáveis, mas exigem uma abordagem colaborativa e baseada em princípios de justiça social e igualdade. A busca por soluções que promovam o equilíbrio entre a flexibilidade e a proteção dos

trabalhadores é essencial para garantir que a *gig economy* e os empregos plataformizados beneficiem a sociedade como um todo, e não apenas uma parcela privilegiada.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABILIO, Luciana Costek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. Passa Palavra, São Paulo, 19 fev. 2017. Disponível em: <<http://passapalavra.info/2017/02/110685>>. Acesso em: 10 out. 2023.

ANTUNES. Ricardo. Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 6ª edição. São Paulo: Editora Cortez, 1999.

ARAÚJO. Bruna de Sá. Gig Economy e as novas relações de trabalho. JusBrasil. 2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/gig-economy-e-as-novas-relacoes-de-trabalho/733130052>>. Acesso em 17 set 2023.

BARBOSA FILHO. Evandro Alves; CABRAL. Maria Izabel Rêgo. Gerencialismo: A resposta Neoliberal para a gestão das políticas sociais. Ciências Sociais Aplicadas: Entendendo as necessidades da Sociedade 2. Ponta Grossa. Paraná: Atena Editora. 2019. Disponível em <<https://www.atenaeditora.com.br/catalogo/post/gerencialismo-a-resposta-neoliberal-para-a-gestao-das-politicas-sociais>>. Acesso em 10 out 2023.

BEZERRA, M. K. . A ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO E A CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DE 1988. REVISTA TRABALHISTA (RIO DE JANEIRO) , v. 1, p. 291-310, 2020.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho.

BULGUERONI, Renata Orsi. Trabalho autônomo dependente: experiências italiana e espanhola e a realidade brasileira. 2011. 244 p. Dissertação (mestrado) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

CARVALHO, SANDRO SACCHET DE . Uma visão geral da reforma trabalhista. Brasília: Boletim Mercado de Trabalho n.63, IPEA, 2017 (Nota Técnica). Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/8130>. Acesso em 04 nov 2023.

CAMPANA, Priscila. O impacto do neoliberalismo no Direito do trabalho: Desregulamentação e retrocesso histórico. 1997. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/236904>>. Acesso em 10 nov 2023.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino. Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/73990/2007_mendes_marcus_subordinacao_estrutural.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 30 out 2023.

DA MATTA, Roberto. O que faz do Brasil, Brasil. Editora Rocco. 1986. Rio de Janeiro.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019.

Federazione Lavoratori Somministrati Autonomi ed Atipici. Contratto co.co.co. (contratto di collaborazione): come funziona e diritti del lavoratore. Disponível em: <https://www.felsa.cisl.it/atipici>. Acesso em 04 nov 2023.

FINCATO, Denise Pires; WUNSCH, Guilherme. Subordinação Algorítmica: Caminho para o Direito do trabalho na encruzilhada tecnológica. 2020. Disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/181114/2020_fincato_denise_subordinacao_algoritmica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 04 out 2023.

GASPAR, Danilo Gonçalves. A crise da subordinação clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta de subordinação potencial. 2011. 280 p. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2011. Disponível em <<https://repositorio.ufba.br/handle/ri/12378>>. Acesso em 30 out 2023.

IBGE. Coordenação de Pesquisas por Amostra de Domicílios. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua : teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022; PNAD contínua : teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022. 2023. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2102035>. Acesso em: 03 nov de 2023.

KELLER, Werner. O direito ao trabalho como direito fundamental: instrumentos de efetividade. São Paulo: LTr, 2011.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Constituição e direitos sociais dos trabalhadores. São Paulo: LTr, 1997. p. 97.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 28 ed. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2012.

MARX, Karl. Manuscritos econômico-filosóficos. São Paulo: Martin Claret, 2002. 198p.

MARX, Karl. O Capital: crítica da Economia Política. Livro 1. São Paulo: Boitempo, 2013.

MARX, Karl. O capital: crítica da economia política. O processo de produção do capital. Livro 1. São Paulo: Boitempo, 2013.

NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. Parassubordinação: o meio termo entre o empregado e o autônomo. 2015. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2015-nov-18/parassubordinacao-meio-termo-entre-empregado-autonomo>. Acesso em 04 nov 2023.

PESSOA, Anna Stephanie de Brito Veiga. As relações de trabalho na era globalizada: O desafio da ampliação da tutela aos trabalhadores. 2013. Disponível em:

<<http://www.ct.ufpb.br/pos/contents/pdf/bibliovirtual/dissertacoes-2013/anna-stephani-e-de-b-veiga-pessoa-tutela-laboral-e-globalizacao.pdf>>. Acesso em 10 nov 2023.

Philip M. Napoli, “Social Media and the Public Interest: Governance of News Platforms in the Realm of Individual and Algorithmic Gatekeepers”, Telecommunications Policy, v. 39, n. 9, 2015.

PORTO, Lorena Vasconcelos. A subordinação no contrato de emprego: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico. 2008. 353 f. Dissertação (mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2008. Disponível em <http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_PortoLV_1.pdf>. Acesso em 30 out 2023.

SINGER, Natasha. In the sharing economy, workers find both freedom and uncertainty. 2014. Disponível em: <<https://www.nytimes.com/2014/08/17/technology/in-the-sharing-economy-workers-find-both-freedom-anduncertainty.html>>. Acesso em 28 set 2023.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. Relação de Emprego — estrutura legal e supostos, São Paulo: Saraiva, 1975, p. 235

