

INSTITUTO BRASILEIRO DE ENSINO, DESENVOLVIMENTO E PESQUISA
PROGRAMA DE MESTRADO PROFISSIONAL E INTERDISCIPLINAR EM
DIREITO, JUSTIÇA E DESENVOLVIMENTO

A DINÂMICA DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS VIA PLATAFORMAS DIGITAIS E
A APLICABILIDADE DO DIREITO DO TRABALHO
um estudo sobre o modelo Uber

Ézio José Raulino Amaral

Orientador: Prof. Dr. Felix Garcia Lopez

São Paulo

2022

ÉZIO JOSÉ RAULINO AMARAL

**A DINÂMICA DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS VIA PLATAFORMAS DIGITAIS E
A APLICABILIDADE DO DIREITO DO TRABALHO**

um estudo sobre o modelo Uber

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado Profissional e Interdisciplinar em Direito, Justiça e Desenvolvimento, do Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa (IDP), como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Felix Garcia Lopez

São Paulo
2022

A485d Amaral, Ézio José Raulino

A dinâmica da prestação de serviços via plataformas digitais e a aplicabilidade do Direito do Trabalho: um estudo sobre o modelo Uber / Ézio José Raulino Amaral. – São Paulo: IDP, 2022.

103f.

Inclui bibliografia.

Dissertação (Mestrado em Direito) – Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa – IDP, Mestrado Profissional e Interdisciplinar em Direito, Justiça e Desenvolvimento, São Paulo, 2021.
Orientador: Prof. Dr. Felix Garcia Lopez.

1. Plataforma digital. 2. Economia de compartilhamento. 3. Uber. 4. Relação de emprego. 5. Subordinação. I. Título.

CDU: 34

ÉZIO JOSÉ RAULINO AMARAL

**A DINÂMICA DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS VIA PLATAFORMAS DIGITAIS E
A APLICABILIDADE DO DIREITO DO TRABALHO**
um estudo sobre o modelo Uber

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado Profissional e Interdisciplinar em Direito, Justiça e Desenvolvimento, do Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa (IDP), como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Direito.

Aprovada em: 13 de dezembro de 2021.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Felix Garcia Lopez – Orientador
Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa – IDP

Prof. Dr. Arnaldo Boson Paes
Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC-SP

Prof. Dr. Ricardo Lourenço Machado Filho
Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa – IDP

À minha família, por representarem a minha razão de ser;
à minha esposa, Karinny, pelo apoio incondicional nos
momentos mais difíceis;
em especial, aos meus filhos, Aerton e Amanda, para que
lhes sirva de exemplo;
aos meus professores, pela orientação para o caminho a ser
seguido.

AGRADECIMENTOS

A DEUS, ser supremo e conhecedor de tudo e de todos, que amo acima de todas as coisas.

Aos meus Pais, Odoastro e Edília, que lutaram com afinco para me proporcionar um futuro melhor.

À minha esposa, Karinny, que, sempre ao meu lado, me incentivou a seguir em frente.

Aos meus filhos, Aerton e Amanda, que representam a força motriz da minha luta diária.

Aos meus irmãos, pela confiança e pelo entusiasmo depositados em minha pessoa.

Ao meu tio Ennes Raulino, pela prova de amor incondicional e por todos os ensinamentos educacionais.

Aos meus sócios, por entenderem minhas ausências e me incentivarem na busca por essa conquista.

Aos professores que me guiaram nessa trajetória, em especial, ao meu professor orientador, Dr. Felix Lopez, e aos professores Dr. Arnaldo Boson e Dr. Ricardo Lourenço Filho, pela paciência na constante orientação.

Aos meus amigos, pelos incentivos e novas ideias para o aprimoramento dos estudos para a elaboração deste trabalho.

O fim do Direito não é abolir nem restringir, mas preservar e ampliar a liberdade.

(John Locke)

RESUMO

Com o amplo acesso à internet e o desenvolvimento de tecnologias disruptivas, novos modelos de negócios surgiram, destacando-se a economia de compartilhamento ou capitalismo de multidão, que permite conectar consumidores e prestadores de serviço em diversas partes do mundo, facilitando a celebração de negócios comerciais. O objetivo da pesquisa é responder se as relações de trabalho sofreram mudanças com as inovações tecnológicas, de modo a afetar a aplicação das normas de Direito do Trabalho. Para tanto, faz-se necessário investigar se as plataformas de intermediação de negócios, dentro da economia de compartilhamento, em especial a empresa Uber, funcionam apenas como ferramenta tecnológica de aproximação entre prestadores e tomadores de serviços, garantindo a liberdade e a independência na prestação dos serviços; ou, simplesmente, visam reduzir custos e mascarar os requisitos necessários à caracterização da relação de emprego, restringindo a aplicação das normas protetivas do Direito do Trabalho. Ou, ainda, se é possível identificar uma categoria de trabalhadores que enseja novas compreensões e normativos no campo do Direito. Para entender o tema, o presente estudo analisa os aspectos jurídicos dos serviços prestados por intermediação das plataformas digitais, a partir de uma revisão bibliográfica em livros, artigos, matérias jornalísticas e decisões judiciais que tratam do assunto. Como conclusão, foi possível perceber que o desenvolvimento da tecnologia da informação permitiu a redução de custos de produção e o aumento dos lucros, bem como impôs consideráveis mudanças na dinâmica do trabalho, sem, contudo, afastar a aplicabilidade das normas de Direito do Trabalho. Desse modo, observou-se que deve ser analisada, caso a caso, de acordo com a primazia da realidade sobre a forma, a presença dos requisitos caracterizadores da relação de emprego, mormente a subordinação.

Palavras-chave: Plataforma digital. Economia de compartilhamento. Uber. Relação de emprego. Subordinação.

ABSTRACT

With the wide access to the internet and the development of disruptive technologies, new business models have emerged, highlighting the sharing economy or crowd capitalism, which allows connecting consumers and service providers in different parts of the world, facilitating celebration of commercial business. The objective of the research is to answer whether labor relations have changed with technological innovations, in such a way as to affect the application of labor law norms. Therefore, it is necessary to investigate whether business intermediation platforms within the sharing economy, in particular the Uber company, works only as a technological tool for bringing together service providers and service takers, ensuring freedom and independence in the provision of services; or, simply, they aim to reduce costs and mask the requirements necessary to characterize the employment relationship, restricting the application of protective norms of labor law. Or, still, if it is possible to identify a category of workers, which gives rise to new understandings and norms in the field of law. In order to understand the topic, this study analyzes the legal aspects of services provided through the intermediation of digital platforms, through a bibliographical review in books, articles, journalistic materials and court decisions that deal with the subject. In conclusion, it was possible to see that the development of information technology allowed the reduction of production costs and the increase of profits, as well as imposed considerable changes in the dynamics of work, without, however, ruling out the applicability of the legal norms of the work, and it must be analyzed case by case, according to the primacy of what is done in the form, the presence of the requirements that characterize the employment relationship, especially subordination.

Keywords: Digital platform. Sharing economy. Uber. Employment relationship. Subordination.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 A ECONOMIA DE COMPARTILHAMENTO E O NOVO MODELO DE NEGÓCIO DA ERA DIGITAL – AS PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRABALHO	13
2.1 O DESENVOLVIMENTO DAS ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO AO LONGO DO TEMPO	13
2.2 OS ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO: A SUBORDINAÇÃO COMO ELEMENTO DEFINIDOR DA RELAÇÃO JURÍDICA ENTRE O CAPITAL E A FORÇA DE TRABALHO.....	24
2.3 A ECONOMIA DE COMPARTILHAMENTO E A DINÂMICA OPERACIONAL DAS PLATAFORMAS DIGITAIS	34
3 A DINÂMICA DOS SERVIÇOS PRESTADOS POR INTERMÉDIO DE PLATAFORMAS DIGITAIS: O MODELO UBER	44
3.1 TERMOS GERAIS DE USO PARA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS NA PLATAFORMA UBER	45
3.2 MOTORISTAS X UBER – A PRIMAZIA DA REALIDADE E A (PSEUDO)AUTONOMIA	53
4 A MOVIMENTAÇÃO DO PODER LEGISLATIVO PARA REGULAMENTAR A ATIVIDADE DESEMPENHADA PELOS MOTORISTAS VIA APLICATIVO	62
4.1 OS PROJETOS DE LEI EM TRAMITAÇÃO NO CONGRESSO NACIONAL.....	62
4.2 O TRABALHO INTERMITENTE E A LEI DO SALÃO PARCEIRO – EXEMPLOS A SEREM SEGUIDOS PELO LEGISLADOR.....	69
5 A VISÃO DO JUDICIÁRIO TRABALHISTA SOBRE A DINÂMICA DO TRABALHO DOS MOTORISTAS NA PLATAFORMA UBER – OS TERMOS DO PROCESSO N.º 0010555-54.2019.5.03.0179	79
6 CONCLUSÃO	91
REFERÊNCIAS	97

1 INTRODUÇÃO

O amplo acesso à internet impôs consideráveis transformações nas relações interpessoais, mormente em razão de possibilitar uma maior conectividade e interação entre pessoas sediadas há milhares de quilômetros de distância e, até então, totalmente desconhecidas. Esse fenômeno tecnológico permitiu a criação de um novo modelo de negócio, a economia de compartilhamento, que, nas palavras de Oliveira (2018),

[...] consiste, basicamente, em, por meio de uma plataforma digital, uma pessoa oferecer um bem de sua propriedade ou os seus próprios serviços a outra pessoa disposta a usufruir deles, mediante alguma espécie de contrapartida, quase sempre monetária.

O novo modelo de negócio está proporcionando uma grande transformação na economia, sobretudo na dinâmica das relações de trabalho. Eis que, por meio de uma plataforma digital, é permitido que empresas sediadas em diversos locais do mundo relacionem-se com prestadores de serviços que, aparentemente, trabalham com liberdade e independência. Isso acaba desconfigurando a subordinação, a qual é requisito necessário à caracterização da relação de emprego. Embora seja forte o argumento de não haver necessidade de obediência às ordens e aos comandos dos contratantes, podendo o trabalhador decidir até mesmo o seu horário e a melhor forma de prestação dos serviços, isso também o afasta da proteção do Direito do Trabalho.

Segundo os números da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (IBGE, 2019), somente no primeiro trimestre de 2019, e em apenas uma categoria de serviço, mais de 200 mil profissionais tornaram-se motoristas de aplicativo no Brasil. Isso dá relevância ao tema da pesquisa, visto que ainda não foram definidas regras claras a serem aplicadas a esse novo formato de prestação de serviços. Desse modo, é pertinente analisar os aspectos jurídicos das relações de trabalho decorrentes da intermediação dos serviços via plataforma digital, avaliando a natureza da relação jurídica existente entre as empresas de intermediação e os prestadores de serviço.

O objetivo deste trabalho consiste em investigar, com base na análise da literatura disponível no campo jurídico, quais são as particularidades e as implicações jurídicas das relações de trabalho firmadas por intermédio das plataformas digitais. Para tanto, analiso as características essenciais do trabalho desempenhado a partir dessa modalidade de contratação,

pegando, como exemplo, a dinâmica de funcionamento da empresa Uber e comparando-a com as relações de trabalho mais tradicionais.

A revolução tecnológica, a qual pode ser observada na atualidade, impõe uma nova forma de pensar e de interpretar os direitos dos trabalhadores inseridos na economia de compartilhamento. Disso, vem a importância de se analisar os aspectos jurídicos das relações de trabalho decorrentes da intermediação dos serviços via plataforma digital, a fim de avaliar se estão presentes ou não os requisitos para a caracterização do clássico vínculo empregatício entre os prestadores de serviço e as empresas de intermediação virtual. Além disso, pode-se, ainda, observar se a economia de compartilhamento fez emergir uma categoria intermediária de trabalhador, o que ocorre por meio da relativização dos requisitos exigidos pela legislação trabalhista para a caracterização da relação de emprego, mormente a subordinação.

Pode-se formular, *a priori*, três possibilidades. A primeira delas é a de que a relação jurídica existente entre os prestadores de serviço e as plataformas digitais caracteriza vínculo de emprego, diante da presença da pessoalidade, não eventualidade, subordinação e pagamento de salário, nos termos do artigo 3º da CLT.¹ A segunda possibilidade é a de que os serviços executados por intermédio das plataformas digitais são de forma livre e independente, não restando caracterizados os requisitos do vínculo empregatício, mormente a subordinação. Por fim, a alternativa consoante a qual, por se tratar de formas disruptivas de prestação de serviços, é possível identificar a existência de uma categoria intermediária de trabalhador, uma vez que há a relativização dos requisitos exigidos pela legislação para a caracterização da relação de emprego, principalmente a subordinação.

Para se chegar a uma conclusão consistente, torna-se necessário entender os aspectos jurídicos do novo modelo de negócio inaugurado com o desenvolvimento da tecnologia, bem como analisar o aprimoramento da linha de produção, mormente o sistema de *crowdwork*. Esse consiste no trabalho executado por meio de plataformas *on-line*, as quais colocam em contato, por tempo indeterminado, organizações, empresas e indivíduos. Isso ocorre por meio da internet, permitindo, potencialmente, uma conexão entre os clientes e os trabalhadores em uma base global e *on demand*. Tal ideia refere-se a empregos relacionados a atividades tradicionais, tais como transporte, limpeza e execução de recados, assim como a formas de trabalhos administrativos, os quais são ofertados por meio de aplicativos móveis (DE STEFANO, 2016), os quais são fortemente observados na fase da pós-modernidade (Indústria 4.0). Nela, a tecnologia passou a ser a força motriz do processo produtivo, apresentando novas ferramentas

¹ Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

capazes de reduzir custos e de potencializar a produtividade, principalmente no que se refere à mão de obra.

A análise da prestação de serviços por meio dos sistemas *crowdwork* e *on demand* permitirá entender as características da dinâmica do trabalho na atualidade e a influência das tecnologias disruptivas² na sua organização, principalmente no que se refere à busca incessante pela redução dos custos de transação, potencializando, cada vez mais, os lucros.

Dando sequência ao trabalho, pesquisaremos o conceito e as características das plataformas digitais de trabalho que, por meio da conectividade na rede mundial de computadores, apresentam um novo modelo de negócio à sociedade. Nesse modelo, utiliza-se, para prestar serviços aos consumidores espalhados por todo o território, a mão de obra de centenas de milhares de profissionais, porém sem a fixação de um local de trabalho específico. Além disso, há a ausência da necessidade de cumprimento de ordens diretas ou mesmo de seguir uma linha de produção preestabelecida.

Ainda **no primeiro capítulo**, serão analisadas as questões trabalhistas relacionadas à essência do funcionamento das empresas que exercem suas atividades como plataformas digitais de intermediação de trabalho. Nesse modelo, ocorre um confronto entre a autonomia e a subordinação. Desse modo, torna-se interessante verificar a natureza jurídica dos serviços prestados por intermédio dessas plataformas.

No **segundo capítulo**, analisaremos o modelo da Uber, que representa uma das empresas de economia compartilhada mais conhecidas e copiadas no mundo. O objetivo é entender como funciona o serviço prestado pelos motoristas por meio da intermediação da plataforma digital, analisando a verdadeira dinâmica da prestação de serviço. Isso nos permitirá observar a evolução do conceito de subordinação diante do acelerado desenvolvimento tecnológico.

No **terceiro capítulo**, serão apresentadas as movimentações do Congresso Nacional para regulamentar os serviços prestados pelas plataformas digitais, destacando os projetos de lei 5.069/2019, 5.622/2019, 3.758/2020 e 3.797/2020, que se encontram em tramitação, os quais concentram a maior parte dos debates sobre o tema, identificando suas particularidades e justificativas.

Diante da zona cinzenta em que se encontram as relações jurídicas firmadas entre os trabalhadores e as empresas provedoras das plataformas, serão analisadas duas categorias de trabalhadores observadas no Direito do Trabalho atual: o **trabalho intermitente** e a **Lei do**

² A implantação de tecnologias no processo produtivo causou ruptura em diversas formas de realização da atividade econômica, especialmente no setor de serviços (GAIA, 2019, p. 275).

Salão Parceiro. A partir disso, serão apresentadas as suas particularidades, de modo a identificar quais características assemelham-se à dinâmica de funcionamento das plataformas, indicando, assim, um exemplo a ser seguido na regulamentação da matéria.

Por fim, será apresentado um relatório circunstanciado do processo n.º 0010555-54.2019.5.03.0179, o qual representa a decisão mais recente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), a quem cabe padronizar a interpretação da legislação trabalhista infraconstitucional, registrando os fatos apresentados pelo motorista e pela empresa Uber, provedora da plataforma digital. Isso servirá para mostrar o entendimento atual que prevalece na Justiça do Trabalho sobre a natureza jurídica da prestação de serviços via plataforma digital.

2 A ECONOMIA DE COMPARTILHAMENTO E O NOVO MODELO DE NEGÓCIO DA ERA DIGITAL – AS PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRABALHO

O acentuado desenvolvimento tecnológico e o amplo acesso à rede mundial de computadores estão impondo consideráveis mudanças na dinâmica do trabalho, mormente em decorrência do surgimento da economia de compartilhamento. Essa representa, segundo Slee (2017, p. 33), “[...] uma onda de novos negócios que usam a internet para conectar consumidores com provedores de serviços para trocas no mundo físico, como aluguéis imobiliários de curta duração, viagens de carro ou tarefas domésticas.”

Tendo isso em vista, é relevante analisar, neste capítulo, quais são as principais características desse novo modelo de negócio e como vem ocorrendo o desenvolvimento das atividades desempenhadas na economia por aplicativos ou plataformas digitais. Desse modo, será possível proporcionar o entendimento abrangente das principais mudanças na dinâmica do trabalho.

2.1 O DESENVOLVIMENTO DAS ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO AO LONGO DO TEMPO

Ao longo da história, a força de trabalho passou por constantes transformações, sempre buscando acompanhar o movimento do capital e as mudanças dos modelos de negócios, motivo pelo qual se mostra importante apresentar, em breves linhas, a evolução do trabalho humano. Isso será feito com o intuito de facilitar o entendimento da Quarta Revolução Industrial, tema central do presente tópico.

No início dos tempos, a atividade produtiva do homem era dirigida pelo próprio executante, o qual se utilizava da sua força para garantir sua subsistência. Isso era feito por meio da coleta de alimentos, da caça de animais e da criação de armas a fim de se proteger de predadores. Constantemente, ele buscava novos mecanismos e novas ferramentas para facilitar o seu trabalho primitivo, podendo-se citar, como exemplo disso, a criação da roda, que lhe permitiu executar o transporte mais rápido e fácil, representando, sem dúvida, uma das principais invenções que impactou o desenvolvimento tecnológico da humanidade.

Com o desenvolvimento das armas e das ferramentas, os homens começaram a guerrear entre si, iniciando a dominação de uns grupos sobre outros, obrigando os dominados a trabalharem em favor dos dominadores, o que atribuiu ao trabalho uma conotação de desonra. Segundo Gaia (2019, p. 11), “[...] a relação estabelecida entre o trabalhador e o beneficiário do

fruto do trabalho produzido era entre sujeito e objeto de direito e não entre sujeitos livres e capazes de pactuarem as condições de trabalho.”

Naquela época, o trabalho prestado em favor de terceiros era visto de forma negativa, penosa e pesada, já que faltava, a uma das partes, a liberdade para estabelecer as condições da execução. Em outras palavras, naquele tempo, trabalhar significava perda da liberdade, uma vez que o serviço era sempre prestado por um escravo, mas o resultado do trabalho nunca lhe pertencia, sendo o beneficiário direto do resultado o dominador do trabalho.

Na Idade Média, a propriedade passou a ocupar o centro da produção e não mais a força, muito embora ainda subsista a figura do escravo. Surge o regime da servidão, em que servos, desprovidos de terras, prestavam seus serviços aos senhores proprietários de terras, conhecidos como senhores feudais. Nesse regime, ainda não se observava a total liberdade na prestação dos serviços, embora os servos fossem considerados sujeitos de direito (GAIA, 2019), ao contrário do sistema escravagista, em que o escravo era considerado propriedade do seu senhor.

Com a Idade Moderna, observou-se um maior desenvolvimento urbano e, com isso, aumentou o fluxo migratório de pessoas do campo para as cidades, permitindo o crescimento dos centros urbanos. Desse modo, iniciaram-se as atividades desenvolvidas pelos comerciantes e artesãos, que, a fim de garantirem a liberdade na prestação dos serviços, passaram a organizar-se em grupos. Os comerciantes criaram guildas; e os artesãos, as chamadas corporações de ofícios (MAIOR, 2011).

Nesse modelo de organização, encontram-se, no topo, os líderes, denominados de mestres, os quais detinham o conhecimento da produção de bens e de serviços, além de concentrarem, em suas mãos, os meios destinados à produção. Logo abaixo, observa-se a figura do companheiro, o qual já havia passado pelo período de aprendizagem e aguardava a sua ascensão na corporação de ofício, ficando subordinado diretamente ao mestre. No piso das corporações, estavam os aprendizes, os quais celebravam um pacto de aprendizagem com os mestres e recebiam pequenos pagamento em troca dos serviços executados. O prazo de duração da aprendizagem era variável, já que dependia da complexidade da atividade.

Nas corporações de ofício, embora fosse claramente definida a função de cada um dos participantes da cadeia de produção, o trabalho não era realizado com liberdade. O mestre concentrava a técnica e a propriedade dos meios de produção, de modo a estabelecer as regras internas de funcionamento da organização, cerceando a liberdade de trabalho do companheiro e do aprendiz, cabendo a esses o pagamento de contraprestação pelas atividades realizadas. Tal cerceamento ocorria por meio da imposição de uma dependência ao mestre, impedindo a caracterização do contrato de trabalho como se conhece atualmente (GAIA, 2019). Ou seja,

essa sistemática de trabalho evidencia que não havia plena liberdade na prestação dos serviços, já que os mestres eram detentores da propriedade dos meios de produção e da técnica. Isso impunha aos trabalhadores a dependência e a subordinação econômica ao detentor dos meios de produção.

As corporações de ofício passam a ser vistas como empecilho ao desenvolvimento da burguesia comercial, a qual estava em franca ascensão na Idade Moderna. Para isso, o trabalho livre mostrava-se essencial ao crescimento do regime capitalista, o qual dependia da garantia de liberdade e autodeterminação individual para proporcionar o desenvolvimento comercial.

Com o franco desenvolvimento do capitalismo comercial, a burguesia fortaleceu-se na sociedade e passou a combater as corporações de ofício, já que essas representavam entraves para o crescimento econômico. No início da Revolução Francesa, essas corporações chegaram a ser abolidas, quando se iniciou uma nova forma de organização social, fundada no liberalismo político-jurídico, com uma menor intervenção estatal (GAIA, 2019).

O crescimento do movimento liberal trouxe consigo uma maior garantia aos direitos à liberdade, à igualdade e à propriedade, cuja principal finalidade seria promover o desenvolvimento sustentável do sistema capitalista de produção, propiciando o crescimento da economia, a qual não mais estava pautada apenas na atividade comercial, mas também na industrial. Essa é a primeira mudança significativa na produção de bens e, por consequência, nas relações de trabalho. Isso ocorreu devido ao incremento da produção fabril e ao aumento da produtividade, diante da substituição da força muscular pela força motriz das máquinas a vapor. Deu-se início à Revolução Industrial.

Deflagrada na Inglaterra, a Primeira Revolução Industrial fomentou, em razão da eficiência das máquinas, a economia com o crescimento da produção de mercadorias. Nesse momento, observam-se mudanças no setor produtivo, surgindo a classe operária, o que impôs uma nova transformação nas relações de trabalho.

A liberdade do trabalhador, a qual foi elevada à condição de direito fundamental, permitiu-lhe prestar serviço por ato voluntário e não por ato imposto — como acontecia entre o escravo e seu dono, o servo e o senhor feudal ou, mesmo, entre o aprendiz e o mestre nas corporações de ofício. Naquele momento, com o fortalecimento da liberdade e da autonomia contratual, estava pavimentado o caminho para legalizar o trabalho assalariado; contudo, ainda havia uma grande dependência do trabalho em relação ao capital. Segundo Gaia (2019, p. 19), “[...] o trabalhador agora assalariado tinha a liberdade de contratar, mas a sua dependência permanecia em razão da própria necessidade de subsistência.”

A Primeira Revolução Industrial foi marcada pelo aparecimento de novas tecnologias de produção, as quais promoveram a substituição da força humana pela forma motriz das máquinas. Isso permitiu o aumento da escala de produção e, a partir disso, mudanças nas relações de trabalho, destacando-se a nova forma de organização da força de trabalho, a qual concentrava os trabalhadores no interior das fábricas e possibilitava o aumento do emprego de mulheres e de crianças, suplantando o trabalho dos homens, o que diminuía a força de reivindicação, por serem consideradas “meias-forças dóceis”, como denomina Alice Monteiro de Barros (2013, p. 51).

A força de trabalho humano passou a ser um acessório das máquinas, dando início a uma desenfreada exploração de trabalho, na qual se buscava cada vez mais aumentar a produção e reduzir os custos. Com isso, ficou visível a dependência econômica dos trabalhadores em relação aos detentores dos meios de produção, os quais, unilateralmente, determinavam as condições de trabalho, as quais, quase sempre, eram compostas de baixos salários, jornadas extenuantes de trabalho e condições de higiene degradantes, o que aumentava o risco de acidentes.

A suposta liberdade de contratar passou a considerar o trabalho como mercadoria, influenciando diretamente o custo da produção, motivo pelo qual apenas o mínimo para a subsistência era garantido aos trabalhadores. Tal situação forçou o Estado a intervir e a criar um ordenamento jurídico para regulamentar as relações de trabalho e para garantir um equilíbrio entre a força de trabalho e os detentores dos meios de produção, garantindo, assim, a estabilidade social.

Seguindo a evolução dos tempos, surgiram as novas matrizes energéticas, as quais proporcionaram a evolução das máquinas a vapor para as máquinas movidas à eletricidade e à combustão. Também houve o desenvolvimento das tecnologias de comunicação. Inaugura-se, a partir disso, a Segunda Revolução Industrial, a qual, a partir do desenvolvimento das máquinas, reduziu, ainda mais, a dependência da mão de obra empregada no processo de produção. Desse modo, foi imposta uma reorganização da força de trabalho, principalmente no que se refere à segmentação do trabalho humano na linha de produção, passando-se a observar uma maior padronização na fabricação. Além disso, pôde-se identificar a centralização da produção na mesma unidade produtiva, observando-se uma reorganização do trabalho, de modo a se perceber trabalhadores desenvolvendo atividades técnicas e intelectuais (trabalho improdutivo) e atividades ligadas diretamente à produção.

A ciência, naquela época, passa a exercer papel importante no desenvolvimento das atividades produtivas. Nesse mesmo tempo, surge o modelo taylorista, em que os trabalhadores

são distribuídos no ambiente produtivo em dois setores, quais sejam: **gerência**, a quem competia a fiscalização e a organização das tarefas, sendo a força intelectual; e **execução**, que envolve as atividades repetitivas, braçais e de operação do maquinário, sendo a força manual.

Gaia (2019, p. 34) explica que no modelo taylorista “[...] a decomposição e a especialização do trabalho permitiam que o trabalhador pudesse executar, com maior velocidade e perfeição, a atividade que lhe competia no processo.” Essa padronização era a principal responsável pelo ganho de escala na produção, o que proporcionou uma considerável mudança na forma de execução das atividades produtivas, reduzindo o custo de produção e aumentando o lucro, o que ocorreu por meio de métodos científicos.

Nesse modelo de organização do trabalho, o operário é explorado, comparado a uma máquina e “congelado” em apenas uma função. Com isso, ele não tinha conhecimento da integralidade da linha de produção, o que lhe impedia de crescer dentro da empresa.

As transformações na organização de trabalho, impostas pela Segunda Revolução Industrial, tiveram seus reflexos na economia, conforme se verifica no modelo de organização fordista.³ Essa manteve o modelo taylorista, com base na segmentação entre atividades criativas e atividades de execução, evoluindo com a implementação de tecnologia na linha de montagem. Isso proporcionou um ritmo mais acelerado na produção em massa e, ainda, garantiu aos trabalhadores mais renda e tempo para consumirem os produtos fabricados, gerando, desse modo, uma sustentabilidade econômica.

Surgido no início do século XX, o modelo de organização fordista transformou a organização do trabalho. Tal modelo foi desenvolvido pelo norte-americano Henry Ford, na sua montadora de automóveis, e tinha como objetivo alcançar uma maior produtividade por meio da padronização da linha de produção. Isso era possível por intermédio da divisão das atividades em tarefas menores, gerando a minimização dos custos e o aumento da produtividade e, conseqüentemente, a redução dos preços dos produtos.

Ford foi o primeiro a observar que os produtos precisavam ser consumidos, motivo pelo qual apresentou uma organização do trabalho focada na sustentabilidade e na qual os trabalhadores teriam mais renda e mais tempo livre para consumir os produtos fabricados em massa. A aceleração da produção decorreu da evolução das máquinas universais para as especializadas, e, com a segmentação da linha de produção, houve um maior controle do tempo de produção.

³ O modelo de organização fordista foi desenvolvido no início do século XX pelo empreendedor norte-americano Henry Ford, na montadora de automóveis que leva o seu sobrenome (GAIA, 2019, p. 35).

Com a crise instalada após a Segunda Guerra Mundial, o modelo de Ford chega à exaustão, fazendo-se necessário desenvolver uma nova estratégia para a condução da economia. Desse modo, passou-se do Estado interventor para o neoliberalismo, no qual a economia é regida por investimentos maciços de capital, desenvolvimento da tecnologia e domínio da informação e do conhecimento.

O cenário pós-guerra inaugurou a Terceira Revolução Industrial, cuja principal característica centrou-se no desenvolvimento do setor da informação, por causa do advento das tecnologias de microeletrônica, dos computadores e das telecomunicações. Isso tudo permitiu ampliar a velocidade e a otimização do processo produtivo, por meio da descentralização, passando-se à fabricação segmentada dos elementos constituintes do produto.

A Terceira Revolução Industrial decorreu de forte processo de inovação no campo da informática, alinhando ciência, tecnologia e produção. Como principais características, pode-se citar, a título de exemplo: o desenvolvimento tecnológico da informação; a consolidação do sistema capitalista financeiro; a expansão de multinacionais e de empresas globais devido à facilitação das comunicações; a terceirização da economia; e, por fim, a flexibilização dos direitos trabalhistas. Isso tudo que gerou uma maior qualidade na produção e na qualificação da mão de obra, revolucionando a organização da produção capitalista.

Em decorrência do desenvolvimento tecnológico e devido à derrota japonesa na guerra, um novo sistema de organização de trabalho foi desenvolvido para atender à necessidade do Japão, o qual estava com a economia destruída e necessitava de uma reestruturação no seu mercado interno consumidor. A fim de conferir uma maior competitividade aos seus produtos, essa nova organização foi denominada de toyotismo,⁴ cujo principal objetivo era a redução do custo de produção.

Nesse modelo de organização, a linha de produção industrial é enxuta e não se exige manutenção de grandes estoques, o que reduz o custo de armazenamento e o desperdício, sendo a produção iniciada após a encomenda realizada pelo consumidor. A descentralização e a produção segmentada por vários produtores especializados são as responsáveis pela otimização da atividade produtiva e pela redução do capital vivo em linha de produção. Dessa forma, acabaram surgindo novas formas de desregulação do trabalho humano subordinado, como a terceirização, o trabalho em tempo parcial e o trabalho intermitente.

No modelo toyotista de produção, disseminou-se a ideia de empresa mínima, vazia, enxuta, com poucos ou mesmo com nenhum empregado para atingir os objetivos sociais

⁴ Sistema de organização industrial desenvolvido por Taiichi Ohno, da empresa automobilística Toyota (GAIA, 2019, p. 40).

finalísticos. O novo modelo de produção impôs mudanças na organização do trabalho, rompendo paradigmas tradicionais relacionados à forma de contratação de trabalhadores e de pagamento da remuneração. Passou-se a exigir empregados multiquificados, com salário flexível e proporcional à sua produção, sendo que, em alguns casos, nem sequer existia a figura do empregado no desempenho das atividades finalísticas da empresa.

Com o constante desenvolvimento da tecnologia, os bens ficavam obsoletos em um curto espaço de tempo. Além disso, a informação adquiriu uma velocidade inimaginável, sendo decorrente do desenvolvimento das pesquisas com nanotecnologia, inteligências artificiais e energias renováveis. Foi o que deu surgimento à Quarta Revolução Industrial, que criou um mundo no qual os sistemas físicos e virtuais de fabricação passaram a interligar-se de forma global e flexível (SCHWAB, 2016).

A introdução das redes de informatização, no processo produtivo, é a principal marca da Quarta Revolução Industrial. Isso tem impactado diretamente na organização da força produtiva, principalmente no que se refere a um maior controle de qualidade e aumento do volume de produção.

O trabalho realizado por meio de tecnologias inova, ao propor que a atividade desenvolvida ocorra de maneira autônoma, autossuficiente, e de modo que a dinâmica passa a valorizar não mais a subordinação do trabalhador, mas sua liberdade na forma de execução da tarefa (GAIA, 2019). Pode-se dizer que o que ocorre nesse processo de virtualização dos deveres é uma releitura de institutos clássicos do Direito do Trabalho, de modo que a necessidade de produtividade permanece, embora os meios para atingi-la tenham sido modificados.

O panorama que se pode observar é marcado pela reformulação das relações pessoais e, por consequência, do trabalho. Tais características podem ser verificadas na própria matéria-prima, que passa a ser modelada por meio de novas técnicas aplicadas ao setor produtivo, ou seja, ela se torna produto da atuação humana. Isso ocorre por meio da maior pulverização das novas tecnologias nas atividades produtivas, possibilitando um maior acesso ao público. Também acontece no sistema de rede, na integração entre as forças de trabalho e na flexibilidade. Sobre essa última, Manuel Castells (2005) destaca que a flexibilidade é a principal característica para a reconfiguração do modelo anterior, diante do enfraquecimento da rigidez na prestação dos serviços e, também, diante da observância de um trabalho vivo e modificável, o qual é passível de controle pelo próprio indivíduo que o realiza. É a própria forma de execução do trabalho, com o envolvimento da tecnologia da informação, que possibilita essa flexibilidade e o desenvolvimento da liberdade do trabalhador.

Nesse novo contexto, dois modelos econômicos destacam-se, quando se realiza uma análise das modificações trazidas pela Quarta Revolução Industrial: o *crowdwork* e o trabalho *on demand*.

A palavra *crowdwork*, quando traduzida, remete à ideia de trabalho colaborativo ou trabalho da multidão, em que os trabalhadores não realizam o tradicional trabalho presencial. Isso se dá em razão de estarem geograficamente distantes, prestando serviços por intermédio exclusivamente de plataformas digitais, de maneira remota, priorizando a virtualização do trabalho. Nesse modelo, observa-se a aproximação de consumidores e de fornecedores sediados em locais distantes, onde são ofertados e demandados produtos e serviços para atender às necessidades do cliente, os quais pagam pela execução de tais atividades. Toda a operação acontece de maneira virtual e dentro de uma plataforma digital.

Como exemplo de *crowdwork* pode-se citar a empresa Lionbridge,⁵ que é a principal fornecedora de serviços de tradução e de localização no mundo, e cuja finalidade é ajudar empresas a satisfazerem as preferências linguísticas e culturais dos clientes, adaptando uma grande variedade de elementos, incluindo produtos, documentação, *websites*, *softwares*, materiais de *marketing*, multimídia, formação e conteúdo *eLearning*. Um outro exemplo é o Amazon Mechanical Turk (MTurk), o qual oferece mais de três mil tarefas aos mais diversos clientes (KALIL, 2019) a serem realizadas por fornecedores espalhados por todo o mundo, sempre de forma remota.

Para uma melhor compreensão acerca do que seja a forma de trabalho em questão, faz-se necessário entender o plano maior no qual ela se encaixa, que é a chamada *crowdsourcing*. O primeiro a utilizar-se dessa expressão foi o professor universitário Jeff Howe,⁶ o qual a definiu como “[...] o ato de uma empresa ou instituição pegar uma função antes feita por empregados e terceirizar para uma indefinida (e geralmente grande) rede de pessoas na forma de uma chamada aberta.” O *crowdwork* refere-se a uma verdadeira “terceirização *on-line*” de tarefas, em que uma infinidade de indivíduos e empresas demandam serviços, antes executados por empregados, a muitos prestadores de serviços invisíveis que disponibilizam suas habilidades por meio de plataformas digitais, sendo os novos “invisíveis sociais” (GAIA, 2019).

Nas empresas que optam pela adoção do modelo em questão, existem quatro modelos de negócio que merecem destaque, quais sejam: agregador, facilitador, regulador e árbitro.

⁵ Cf. <https://br.linkedin.com/company/lionbridge>. Acesso em: 23 out. 2021.

⁶ HOWE, Jeff, 2006 *apud* KALIL, Renan Bernardi. **Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos**. 2019. 366 f. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019. p. 169. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-07082020-133545/pt-br.php>.

O primeiro deles, o **agregador**, possui a função de reunir, de elencar todas as microtarefas que a empresa necessita que sejam desenvolvidas, de modo a organizá-las e padronizá-las para a obtenção de uma maior produtividade. Um exemplo disso é a Amazon Mechanical Turk, citada anteriormente, que é um serviço de *crowdsourcing* no qual os usuários contratam *crowdworkers* para realizarem, remotamente, atividades como verificação de dados e moderação de conteúdo.

O segundo modelo é o **facilitador**, o qual existe para realizar uma aproximação entre o requerente e os trabalhadores (requeridos), de maneira direta e por meio de um processo de ofertas (KALIL, 2019). Um exemplo pertinente de tal modelo é o *freelancer*. Já o **regulador** é aquele que vai se propor a gerenciar projetos e negócios complexos, coordenando e viabilizando que aquele acordo de vontades entre requerentes e requeridos ocorra. Kalil destaca que esse modelo é usado para vendas, *marketing*, bem como para desenvolvimento de *software*.

Por último, existe o **árbitro**, que se baseia na competição entre os trabalhadores e busca solucionar problemas científicos. Um exemplo disso seria a InnoCentive, uma empresa de inovação aberta (privada) que funciona da seguinte maneira: as organizações que buscam seus serviços trazem espécies de desafios para a empresa — problemas não resolvidos —, e prêmios são concedidos para o agente da multidão externa ou interna que os solucione. A “competição” encontra-se fundada justamente nesses concursos de prêmios de incentivos que a empresa promove regularmente.

O sistema *crowdwork* perpassa uma série de etapas. Essas vão desde a inserção da demanda, o que ocorre por parte da empresa ou do indivíduo cadastrado com interesse nos serviços ofertados, até a avaliação final, pelos contratantes, do trabalho que foi realizado. Tal avaliação pode ser observada nas notas, nos comentários e até mesmo na opção pelo pagamento ou não do trabalhador em questão.

Após análise aprofundada das especificidades de tal sistema, observa-se que o fator principal que atrai trabalhadores para esse meio é a autonomia para “[...] escolher onde trabalhar, como trabalhar, quanto tempo gastar e que tarefas fazer” (KALIL, 2019). Em outras palavras: se o indivíduo possuir os meios eletrônicos necessários e conexão à internet para acessar satisfatoriamente a plataforma, ele adquire uma considerável liberdade no âmbito laboral.

A Quarta Revolução Industrial impingiu uma considerável mudança nas organizações empresariais, uma vez que a influência da tecnologia alterou o modelo clássico, em que a matéria-prima e os meios de produção eram concentrados nas mãos dos capitalistas, os quais

se utilizavam da mão de obra do proletariado⁷ para gerar riquezas. Agora, no entanto, tais elementos — matéria-prima e os meios de produção — passam a pertencer aos próprios trabalhadores. Entretanto, em decorrência da redução da presença deles no interior das empresas e do crescimento do desemprego, trabalhadores são contratados, de forma precarizada, para executar tarefas.

O segundo modelo econômico diz respeito ao trabalho *on demand* (trabalho sob demanda), em que, diferentemente do *crowdwork* (cujo fornecimento do serviço pode ser realizado por qualquer indivíduo em qualquer lugar do mundo), busca-se um trabalhador situado ou no mesmo lugar do tomador de serviços ou bastante próximo deste, observando-se uma prestação de serviço de forma física e material, e cuja aproximação da demanda e da oferta acontece por intermédio de uma plataforma digital. Nesse modelo, o avanço tecnológico proporciona um número considerável de ferramentas para facilitar a prestação de serviços, a exemplo de: “[...] geolocalização, pagamentos *on-line*, contratação, gerenciamento de mão de obra e distribuição de serviços” (KALIL, 2019).

O modelo *on demand* envolve trabalho físico e presencial, mediante a contratação por intermédio de uma plataforma digital. Esse modelo é o mais próximo do que conhecemos como modelo tradicional de trabalho. Ele se desenvolve principalmente por intermédio de aplicativos nos *smartphones*. O principal exemplo disso é a Uber, que será debatida em momentos posteriores deste trabalho. Tal modalidade de prestação de serviços possibilita que o tomador tenha amplo conhecimento não só acerca de quais serviços estão à sua disposição, mas também acerca do padrão de qualidade que há de se esperar deles. Em sua obra, Kalil (2019) elenca como os de principal destaque no modelo *on demand* os setores de transporte, limpeza, trabalho doméstico, montagem e reparos de móveis, instalação e vistoria da parte elétrica de imóveis, trabalho administrativo, consultoria, assistência jurídica, assistência médica, serviço de retirada e de entrega de mercadorias e cuidados de pessoas em domicílio (especialmente idosos e crianças).

Assim como todo modelo de trabalho, o *on demand* segue uma linha de raciocínio geral no que diz respeito ao seu funcionamento. Ele começa com o acesso do usuário a um *site* em busca de um serviço que satisfaça suas pretensões. Nessa busca, é relevante destacar que não há a proibição de que algumas plataformas separem os trabalhadores em grupos para que o usuário possa melhor selecioná-los. Essa separação pode dar-se por critérios de tempo de

⁷ Na teoria marxiana, o proletariado representa o conjunto de trabalhadores livres despidos dos meios de produção e que possuem como única mercadoria a sua força de trabalho, a qual eles colocam à venda no mercado (GAIA, 2019, p. 67).

serviço, por qualidade do serviço prestado — conforme a avaliação fornecida pelos clientes que já o contrataram —, entre outros. Há também casos em que, por exemplo, o cliente aceita apenas trabalhadores profissionais na área para realizar o serviço. Com isso, o próprio aplicativo já excluiria os amadores das listas de busca daquele indivíduo.

Quanto a quem será o contratado para aquela determinada atividade solicitada, algumas maneiras de escolha já se encontram naturalizadas: o que estiver fisicamente mais próximo do contratante e o que consentir com a chamada (ordem de chegada). Basta, portanto, que haja uma compatibilidade entre a oferta e a demanda.

E no que diz respeito ao pagamento, vale destacar que ele não é feito diretamente ao prestador do serviço, mas, sim, ao aplicativo, o qual funciona como mediador da relação estabelecida. Após recebido, a plataforma retém uma parte para si, na maioria das vezes (já que é a dona e fornecedora da infraestrutura e das ferramentas), e, posteriormente, repassa os outros valores aos funcionários.

Para saber o valor devido à empresa provedora do aplicativo, deve-se observar se, na modalidade contratada, o aplicativo ou o trabalhador definem previamente o valor que desejam ou se ele deve ser calculado apenas posteriormente à prestação do acordado, após observância de critérios, como a quantidade de tempo que foi efetivamente trabalhado ou o gasto gerado e o trajeto percorrido. Observa-se que há uma preferência pelos aplicativos que apontam, previamente, ao menos uma estimativa do valor que será devido, a fim de que o consumidor possa verificar se é essa a opção economicamente mais viável para ele.

Ao final, como meio de qualificar tanto o prestador quanto o tomador de serviços, faz-se uma avaliação de desempenho (comumente por meio de atribuição de nota ou comentários), a qual pode ficar disponível apenas para visualização da empresa (como maneira de ter um *feedback* acerca do quão efetivo o serviço está sendo) ou aberta ao público em geral. Também, a fim de evitar arbitrariedades que possam resultar em complicações legais, é comum que as plataformas estabeleçam, de maneira unilateral, os termos e as condições de uso do aplicativo, os quais devem ser lidos e consentidos por ambos, os trabalhadores e os tomadores de serviço, não lhes cabendo oportunidade de discutir as cláusulas expostas (observa-se semelhança com os contratos de adesão). Juntamente aos termos, colocam-se os valores prezados pela empresa e os padrões de qualidade do serviço, ou seja, o que se pode esperar após firmado o acordo, além dos direitos e deveres concernentes até mesmo à própria plataforma.

Um ponto a ser destacado é que as empresas que se organizam na modalidade *on demand* e que disponibilizam prestação de serviços por meio de plataformas digitais, na sua maioria, são responsáveis pela garantia da qualidade dos serviços prestados, definem os preços,

monopolizam o contato direto com os clientes e estabelecem as regras a serem seguidas pelos prestadores de serviços. Isso tudo é o que as diferencia das demais empresas que atuam via plataforma digital, com fins comerciais, organizando mercados digitais para possibilitar a potencialização de negócios a serem firmados diretamente entre o consumidor e o fornecedor.

O uso da tecnologia é o centro da Quarta Revolução Industrial, a qual protagoniza o surgimento de novas organizações do trabalho, notadamente os sistemas *crowdwork* e *on demand*. Ela se difere das revoluções industriais anteriores, uma vez que passa a atender a uma nova realidade econômica em que a utilização da força do trabalho, no interior das empresas, é reduzida, e as atividades são transferidas a pessoas desconhecidas e distantes geograficamente e, com isso, há menor valor agregado. Além disso, a matéria-prima e os meios de produção deixaram de pertencer exclusivamente ao empresário, impondo ao capitalismo uma reinvenção.

Em resumo, desde os primórdios, a busca por novas tecnologias sempre esteve no centro do desenvolvimento, passando da invenção da roda às ferramentas, da máquina a vapor à inteligência artificial, buscando-se, permanentemente, uma maior redução dos custos de produção, ampliando o mais-valor da produção, que representa “a raiz do lucro monetário” (HARVEY, 2018, p. 23).

2.2 OS ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO: A SUBORDINAÇÃO COMO ELEMENTO DEFINIDOR DA RELAÇÃO JURÍDICA ENTRE O CAPITAL E A FORÇA DE TRABALHO

Antes de adentrar diretamente o tema central do presente tópico, é importante destacar que a natureza jurídica da relação formada entre o capital e a força de trabalho tem como um de seus principais desafios identificar os elementos constitutivos da relação formada entre o trabalhador e o tomador de serviço. Com isso, busca-se verificar, com clareza, as normas jurídicas a serem aplicadas.

Dentre as teorias estruturantes que buscam fundamentar a existência da relação de emprego assalariado, identificam-se a teoria contratualista, a teoria institucionalista ou anticontratualista e a teoria eclética (GAIA, 2019).

A **teoria contratualista** tem por base a liberdade individual e a autonomia da vontade, sendo a relação de trabalho livremente pactuada entre empregador e empregado. Por meio desse acordo, cria-se uma obrigação de vinculação jurídica às regras estipuladas no contrato, mesmo que se trate de mera adesão aos termos estabelecidos pelo empregador. Essa teoria enfrentou várias críticas, pois os defensores buscavam enquadrar a relação trabalhista nos modelos

civilistas já existentes. Esse enquadramento não foi possível devido ao elemento central ser o trabalho humano e pelo fato de as partes contratantes estarem em posições desiguais, o que impediu de enquadrar a relação de trabalho nos modelos civilistas, que têm, por sua vez, como premissa, a igualdade entre os contratantes.

Com o fracasso da teoria contratualista, desenvolveu-se a **teoria institucionalista ou anticontratualista**, que reconhece a relação do trabalho subordinado na inserção do trabalhador dentro da estrutura produtiva da empresa, ainda que não haja formalização dos termos da prestação de serviços em instrumento contratual. Destaca-se o ideal de cooperação entre as partes como sendo o suficiente para caracterizar a relação de trabalho subordinado à integração do trabalhador aos objetivos sociais da empresa. Como crítica a essa teoria, observa-se sua fragilidade para explicar situações em que o empregado está à disposição do empregador, mesmo não desempenhando atividades produtivas na empresa.

Diante da ausência de respostas da teoria institucionalista e do aprimoramento das relações de trabalho no século XXI, surge a **teoria eclética**. Essa reúne características das teorias anteriores e, ainda, reconhece a existência do vínculo de emprego no trabalho humano pactuado livremente, sendo desenvolvido com habitualidade e sob dependência jurídica, mediante o pagamento de uma remuneração, podendo ser prestado fora da estrutura física da empresa, em decorrência do aprimoramento dos métodos de controle telemáticos.

Feitas as observações sobre as teorias estruturantes que fundamentam a natureza do contrato de emprego assalariado e, em consequência, a aplicação do Direito do Trabalho, é importante destacar que a base para a noção clássica dos contratos trabalhistas, no contexto do Direito brasileiro, está na interpretação dos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), os quais conceituam as duas figuras que atuam nos polos caracterizadores da relação de trabalho: o empregado⁸ e o empregador.⁹ Desse modo, fundamentado no conceito de emprego estabelecido pela CLT, Delgado (2019) destaca que são cinco os elementos fáticos-jurídicos componentes da relação de emprego: prestação de serviços por uma pessoa física; pessoalidade; não eventualidade; onerosidade; subordinação.

Entre esses cinco elementos fáticos-jurídicos indissolúveis, a **subordinação** é o elemento mais relevante para caracterizar a relação de emprego, devido ao poder diretivo

⁸“Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário (art. 3º, CLT)”.

⁹“Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço, equiparando-se, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados (art. 2º, CLT)”.

exercido pelo empregador e a dependência do trabalhador, a qual obriga este a seguir as regras de direção impostas por aquele na dinâmica do trabalho desenvolvido. Delgado (2019) destaca a subordinação como elemento principal de diferenciação entre a relação de emprego e as diversas modalidades de trabalho autônomo. A subordinação representa uma linha tênue entre a dependência e a autonomia no exercício da atividade laborativa, por isso sua conceituação e caracterização representam um maior desafio dos estudiosos sobre a matéria. Essa dificuldade existe principalmente porque, na nova dinâmica do trabalho (inaugurada a partir do desenvolvimento tecnológico), o principal argumento das empresas para afastar a aplicação das regras de Direito do Trabalho é exatamente a liberdade do trabalhador em aceitar o serviço proposto.

Em uma análise etimológica da palavra *subordinação*, é possível identificar suas principais características. Delgado (2019) explica que o termo “subordinação” deriva de *sub* (baixo) e *ordinare* (ordenar), correspondendo ao patamar em que se configura uma obediência — e, de certa forma, uma dependência —, respeitando uma hierarquia de posições, na qual o nível inferior deve submeter-se às decisões do superior hierárquico.

A doutrina, destacando-se a autora Alice Monteiro de Barros (2013), identifica alguns pressupostos capazes de identificar a subordinação na relação de trabalho, citando, inicialmente, o critério técnico, pelo qual o empregador, por ser detentor dos meios de produção e da matéria-prima, orienta tecnicamente o trabalho a ser prestado. De acordo com esse critério, a subordinação existe pelo fato de o empregador deter todo o conhecimento técnico a respeito dos meios de produção, de forma a colocar o empregado em posição subordinada a ele. Essa teoria, no entanto, é falha, quando se observa que, em algumas relações civis, há obrigatoriedade de seguir as orientações técnicas do tomador dos serviços, como é o caso dos contratos de empreitada e de mandato.

Um outro critério que tenta explicar a subordinação é a vinculação econômica, por meio da qual o empregado depende economicamente do empregador e necessita do trabalho e do correspondente salário para sobreviver, razão pela qual se submete às suas determinações. No entanto, considera-se esse argumento falho, posto que não é regra que o trabalhador dependa apenas de um determinado emprego para sobreviver, sendo possível que ele opte por exercer suas atividades em outros locais que lhe remunerem mais e, até mesmo, possuam uma situação econômica privilegiada em comparação ao seu empregador. Os dados da realidade permitem concluir que a dependência econômica envolve “[...] uma noção estritamente econômica, fluida e imprecisa”, como defende Porto (2009, p. 59).

Uma outra ideia de subordinação é a social, pela qual o empregado, sem assumir os

riscos inerentes à atividade empresarial, depende do trabalho para viver, ficando obrigado a obedecer às ordens do empregador. Esse posicionamento peca, no entanto, ao considerar apenas o aspecto social, sem considerar o âmbito jurídico, o qual legitima o direito do empregador de dar ordens ao empregado.

Os critérios aqui identificados mostraram-se insuficientes para distinguir o trabalho subordinado das outras formas de trabalho, servindo apenas “[...] como indício capaz de evidenciar a existência de relação de trabalho subordinado”, como sustenta Gaia (2019, p. 157).

Diante das críticas às acepções que tentavam explicar a subordinação na relação de emprego, surge a compreensão moderna de que a subordinação do empregado é oriunda da lei. Assim, o trabalhador fica submetido ao poder diretivo de seu patrão em razão de limites estabelecidos em contrato de trabalho firmado entre as partes, com base na liberdade de consentimento.

A subordinação jurídica, segundo Delgado (2019), é um fenômeno derivado do contrato firmado entre as partes (escrito, verbal ou tácito), pelo qual o empregador direciona, de forma objetiva, o empregado sobre como ele deve proceder com a prestação de serviços. Nesse contexto, podem ser identificadas as três principais dimensões da subordinação, a fim de atender às necessidades do mercado de trabalho atual: clássica, objetiva e estrutural.

Nesse cenário, nasce o conceito da subordinação jurídica clássica (fordista), cujo modelo organizacional posicionava o trabalhador como engrenagem do sistema produtivo, segundo uma orientação científica de como realizar o trabalho (Martinez, 2015). Destarte, o empregado está subjugado a uma disciplina hierárquica severa, restringindo ao mínimo sua liberdade de escolha, o que se deve à rigidez da organização e ao controle do trabalho centralizado nas mãos dos empregadores.

Diante da globalização e do avanço das técnicas de trabalho e da organização da dinâmica do trabalho, o trabalhador passou a ser visualizado como portador de capacidades suficientes para engrandecer a produtividade das empresas. Desse modo, elas fornecem a ele uma maior autonomia, o que tem enfraquecido o modelo clássico de subordinação.

Sobre o tema, discorre a autora Dinaura Godinho Pimentel Gomes (2005):

Vale dizer, o conceito clássico de subordinação, para as relações de emprego, vem sendo diluído em razão das novas estruturas de produção, do novo perfil da empresa, que cada dia vem se submetendo às inovações tecnológicas, para diversificar os modos de prestação de serviços. Com isso, a atividade empresarial, impulsionada pelo processo econômico, direciona-se, por meio de diferentes modalidades de ajustes, para fazer uso da força, da energia, da inteligência e da criatividade do trabalhador, tanto daquele que integra o núcleo duro de pessoal altamente qualificado e bem

remunerado, quanto daquele que faz parte da “periferia” de trabalhadores terceirizados, considerados precários.

A subordinação, que, inicialmente, era engessada e não agraciava os trabalhadores com qualquer liberdade e quaisquer direitos, agora passa a ter sua dinâmica mais flexibilizada. Apesar disso, ainda mantém o controle do empregador sobre os resultados de seus empregados.

A crise do capitalismo e a evolução do modelo produtivo impuseram um entendimento de que a subordinação clássica não era o suficiente para tratar de todas as modalidades de relação de trabalho, tanto as mais antigas quanto as originadas mais recentemente. Desse modo, houve a necessidade de reavaliar o critério da subordinação jurídica, a fim de que se possa graduar a tutela de acordo com os níveis variados de dependência e de subordinação, atentando-se às modalidades atípicas de trabalho, no intuito de se adequar ao modelo pós-industrial. Com isso, proporcionou-se o surgimento de uma tendência expansionista para conceituar a subordinação, já que essa se mostrou dispensável à dependência jurídica da relação direta entre os sujeitos envolvidos, o que se deve à redução e à descentralização do uso da força do trabalho na atividade produtiva.

Em razão das mudanças ocorridas e da necessidade de ajustes, a subordinação passou a ser observada em uma dimensão mais objetiva, pelo fato de que o serviço do trabalhador deve seguir, harmonicamente, a atividade da empresa, isto é, deve integrar-se aos objetivos sociais da empresa — ainda que com um controle mais brando das tarefas a serem executadas. Delgado (2019) afirma que a subordinação passa a ser vista pela atividade desenvolvida e não mais de forma subjetiva e atrelada à pessoa do trabalho.

Porto (2009) defende que o aspecto objetivo da subordinação pode apresentar graus e intensidades variados, devido às muitas formas de prestação de serviço. A autora trata esse mesmo conceito de modo muito mais abrangente, o que engloba hipóteses não compreendidas pela noção tradicional. Todavia, a concepção objetiva recebeu várias críticas por não atender a todas as peculiaridades das novas maneiras de contratação trabalhista, conforme mencionado por Barros (2013, p. 211):

A subordinação objetiva não vem sendo admitida como critério autônomo para definir a existência de um contrato de trabalho. A jurisprudência inglesa, por exemplo, considera necessário apegar-se, ainda, ao “direito residual de controle”, que consiste na faculdade concedida ao empregador de impor sanções ao trabalhador. Posicionam-se, na mesma direção, a jurisprudência e a doutrina italiana moderna quando consideram insuficiente a subordinação objetiva para caracterizar a relação empregatícia, ao argumento de que ela poderá apresentar-se também no trabalho autônomo.

Com a crise econômica da década de 1970, as empresas tiveram que remodelar sua estrutura de funcionamento, de modo a ficarem mais enxutas e competitivas, sendo a terceirização uma das soluções para reduzir o custo de produção. Nesse modelo de organização do trabalho, o ideal de subordinação foi alterado, separando-se a figura do empregador e do tomador de serviços, modificando-se a estrutura lógica tradicional do Direito do Trabalho. Aqui, a subordinação é percebida na inclusão do empregado na dinâmica do prestador de serviços, independentemente do recebimento de ordens diretas.

Maurício Godinho Delgado (2019, p. 352-353) define o surgimento do instituto da subordinação estrutural (também conhecida como integrativa) da seguinte maneira:

Estrutural é, finalmente, a subordinação que se expressa pela “inserção do trabalhador” na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento. Nessa dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços.

Com base nessa dimensão de subordinação, o trabalhador poderá realizar não apenas atividades-meio do tomador de serviços, mas também atividades-fim. Isso evidencia o caráter multidimensional desse fenômeno, já que proporciona o acolhimento estrutural da dinâmica de funcionamento da empresa tomadora de serviços, mesmo não sendo possível verificar claramente as ordens diretas de comando do tomador de serviços ao empregado.

Nesse âmbito, é levada em consideração a aceitação, por parte do empregado, da cultura da empresa, inserindo o obreiro na organização e no *modus operandi* de seu tomador de serviços. O trabalhador, desse modo, acaba aderindo às suas diretrizes, independentemente de qual função exerça ou mesmo de determinações sobre como proceder na prestação de serviços.

Assim, a concepção estruturalista situa a atividade como elemento de conexão entre empregador e empregado, tornando-se um requisito fundamental para a caracterização da relação empregatícia, bem como um elemento definidor do contrato de trabalho. Ademais, é essa atividade que se encontra sob o poder controlador da empresa, já que, em vista disso, não é exigida a efetiva atuação de vontade por parte do patrão no âmbito jurídico, mas sim a mera possibilidade jurídica de intervenção.

A proposta da subordinação estrutural, portanto, é a de expandir a influência da tutela trabalhista àqueles indivíduos que, apesar de serem autônomos, por não receberem ordens diretas dos empregadores, estão inseridos na estrutura empresarial, ficando dependentes daqueles que os empregam. Com isso, aplica-se uma dinâmica de vínculo hierárquico, tornando

o obreiro um componente da empresa, inserindo-o na cadeia produtiva de bens ou de serviços, ainda que ele não esteja sujeito a um controle rígido quanto ao modo de execução de suas atividades.

Essa teoria, apesar de sua parte majoritária ser benéfica, apresenta riscos ao ser aplicada de forma indiscriminada, pois causaria prejuízos à empresa. Destarte, esse entendimento não deve ser compreendido em caráter substitutivo ao conceito clássico, mas servir como instrumento de base teórica para a justiça laboral.

A subordinação estrutural poderá ser utilizada como mecanismo para solucionar tentativas de fraude contra o ordenamento jurídico. Isso é necessário porque são reiteradas as práticas de adoção, por parte das empresas, do modelo de terceirização com a finalidade de burlar a legislação laboral e desincumbir-se de encargos trabalhistas.

As três vertentes da subordinação já mencionadas (clássica, objetiva e estrutural) não se excluem, mas sim se complementam harmoniosamente, de modo a sanar as dificuldades quanto ao enquadramento das novas relações de trabalho, permitindo acompanhar a dinâmica moderna das organizações do trabalho. Porém, ainda que essas vertentes tenham buscado evoluir para encaixarem-se nas novas práticas trabalhistas do mundo moderno, o avanço tecnológico e o surgimento dos novos modelos de negócios, centrados nas economias de compartilhamento, impuseram uma crise na dicotomia trabalho subordinado e trabalho autônomo.

Barros (2013) defende que “[...] determinada relação como de trabalho subordinado ou autônomo poderá ser difícil e controvertida”. Esse é o motivo pelo qual situa tais hipóteses em uma “[...] zona cinzenta ou fronteira”, em que se identificam os trabalhadores que podem ser enquadrados como empregados ou autônomos, devendo tais situação serem resolvidas pelo Poder Judiciário, a depender das provas do caso concreto.

Com o surgimento das formas atípicas de trabalho, de novos ideais de colaboração e autonomia, observou-se uma crise no conceito de subordinação. Isso acabou enfraquecendo a aplicação das relações de hierarquia-disciplina, contribuindo com uma maior desregulação e diminuição do caráter expansionista do Direito do Trabalho.

Destarte, as novas estratégias de gestão de mão de obra abriram espaço para a independência do prestador de serviço e para o enfraquecimento da aplicação do Direito do Trabalho, permitindo a criação de uma subjetividade capitalista ao reconhecer-se não mais como um trabalhador, mas sim como uma empresa, passando a ser compreendido não como pessoa física, mas como pessoa jurídica. Essa nova categoria, portanto, corresponde a indivíduos assalariados travestidos de pessoa jurídica, que se veem diante da necessidade de vender sua força de trabalho àqueles que são proprietários dos meios de produção, objetivando

a percepção de uma remuneração, não sendo instituído um controle direto por parte da empresa tomadora de serviços, que se torna apenas uma figura invisível e que se atenta somente a questões da produtividade do profissional.

Nessa linha de raciocínio, nenhuma das dimensões de subordinação mencionadas seria inteiramente capaz de englobar esse modelo de relação de trabalho aqui especificado, principalmente diante das peculiaridades do trabalho prestado por intermédio das novas tecnologias, tendo em vista que o local de trabalho ou de fiscalização das jornadas não mais serve como parâmetro para a comprovação da subordinação. Da mesma forma, o empregado passou a assumir riscos na prestação dos serviços, os quais eram exclusivos dos empregadores, surgindo um modelo intermediário: o trabalho parassubordinado ou coordenado (BARROS, 2013).

Concebido inicialmente no direito italiano, a parassubordinação vem tomando corpo no mundo, buscando disciplinar as inovações trazidas pelas modalidades de trabalho atípicas, as quais são decorrentes da evolução tecnológica e do desenvolvimento de novas formas de trabalho. Conforme a doutrina de Otavio Pinto e Silva (2004), a análise etimológica da palavra “parassubordinação” demonstra uma terminologia diferenciada em relação à dicotomia subordinação-autonomia, uma vez que o prefixo par(a) é usado em composição e reveste a noção de “para além de”, resultando em “para além da subordinação”.

Diante da configuração desse “meio termo”, resta caracterizada a noção de colaboração pessoal, na qual o trabalhador, apesar de não ser subordinado à empresa — tendo em vista que é juridicamente autônomo —, é dependente economicamente do tomador de seus serviços. Destarte, o colaborador é autônomo no plano jurídico formal, porém é dependente no âmbito econômico-material.

Nesse mesmo sentido, dispõe Barros (2013, p. 227):

Para isso, sugere-se um modelo intermediário entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo, isto é, o trabalho parassubordinado ou coordenado. Os trabalhadores, nesse caso, não são subordinados, mas prestam uma colaboração contínua e coordenada à empresa e, por motivos fáticos e de desnível econômico, contratam seus serviços com esta em condições de inferioridade, sob a modalidade de contratos civis ou mercantis, como o de obra, prestação de serviços profissionais, transporte, etc., sem, entretanto, possuírem uma efetiva liberdade negocial.

Preleciona, também, Amanthéa (2008):

Portanto, a parassubordinação pode ser qualificada como um contrato de colaboração coordenada e continuada, em que o prestador de serviços colabora à consecução de

uma atividade de interesse da empresa, tendo o seu trabalho coordenado conjuntamente com o tomador de serviços, numa relação continuada ou não-eventual.

Assim, é possível observar, na parassubordinação, as seguintes características: a) continuidade da relação; b) natureza preponderantemente pessoal; c) remuneração; d) dependência econômica; e) existência de colaboração ou ligação funcional entre a força de trabalho e a atividade desenvolvida.

O aspecto da continuidade na prestação dos serviços está relacionado à necessidade do tomador e a uma habitualidade nas atividades do trabalhador. Nessa seara, percebe-se uma semelhança com o instituto da não eventualidade das relações celetistas, não implicando também a exclusividade.

Quanto à pessoalidade, o trabalhador é desprovido da natureza *intuitu personae* característica da relação de emprego, prevalecendo apenas a prestação pessoal. Além disso, também é possível haver, para o colaborador, a ajuda de terceiros, desde que sob sua supervisão e apenas de forma acessória à atividade principal. O critério da remuneração é o mesmo que em qualquer tipo de prestação de serviços, ou seja, havendo subordinação ou não, é devida ao trabalhador a contraprestação por seu labor.

Já a colaboração trata do fato de que o desempenho dos serviços do colaborador é indispensável para que o tomador possa alcançar seus fins sociais ou econômicos, estando presente uma espécie de controle sobre a organização do trabalho do prestador, ainda que de forma diversa do poder diretivo do empregador em relação de emprego.

Otavio Pinto e Silva (2004) discorre sobre esse elemento:

A ideia de colaboração está diretamente vinculada às anteriores quando se fala em trabalho parassubordinado, na medida em que pressupõe uma ligação funcional entre a atividade do prestador dos serviços e aquela do destinatário da prestação profissional. A atividade do trabalhador é indispensável para que o tomador possa atingir os fins sociais ou econômicos que persegue. Os resultados produtivos da atividade do colaborador devem se unir aos da atividade do próprio tomador dos serviços, observando, para tanto, critérios qualitativos, quantitativos e funcionais.

O requisito da dependência econômica é, de certa forma, considerado o mais relevante de todos para a configuração da parassubordinação, em razão de que, conforme Ana Lambelho (2014), o trabalho parassubordinado está vinculado à relação de trabalho na qual o trabalhador não exerce suas atividades para o mercado e na qual ele entrega a totalidade, ou grande parte, do resultado de seus serviços a um único cliente. A autora ressalta, ainda, que o colaborador labora, em regra, sozinho, de forma que acaba por não diversificar suas opções de clientes e não se atentando para os riscos da perda de seu principal tomador de serviços, potencializando

a sua dependência econômica e o desequilíbrio contratual da relação, o que coloca o trabalhador parassubordinado em submissão perante seu substancial cliente.

Considerando-se a presença dos fatores de colaboração coordenada e a citada dependência econômica do colaborador parassubordinado em relação ao tomador, é possível concluir que aquele se encontra em situação de inferioridade contratual. Com isso, justifica-se a aplicação do Direito do Trabalho como norma protetora capaz de retomar o equilíbrio da relação e retificar essa desigualdade.

O certo é que a parassubordinação apresenta-se como contraponto à expansão da aplicação do Direito do Trabalho à atual categoria de trabalhadores. Isso ocorre porque ela propõe uma redução interpretativa da subordinação, empurrando os trabalhadores para uma área marginal, na qual não há direitos nem garantias fundamentais trabalhistas.

O trabalhador que estabelece essa modalidade de relação laboral mantém-se desprotegido no âmbito do Direito do Trabalho, pois não se encaixa nos pressupostos de configuração do trabalho subordinado estipulado pelo conceito clássico e restrito de subordinação jurídica. Tais pressuposições só consideram empregado assalariado aquele que atende aos direcionamentos impostos pelo tomador de serviços no ato de execução de suas tarefas.

Entretanto, esse indivíduo parassubordinado também não se beneficia das vantagens do trabalho autônomo, em especial quanto ao poder de negociação, por depender economicamente do tomador de serviços. Ademais, na modalidade de trabalho autônomo, é permitido ao prestador a liberdade de dirigir sua própria atividade e, assim, suportar e planejar os riscos de sua exploração econômica da melhor forma que lhe aprouver, o que é enfraquecido na parassubordinação, já que as regras são impostas pela parte economicamente mais forte.

O fato é que a parassubordinação, alternativa difundida para incluir os trabalhadores no modelo de economia de compartilhamento (os quais supostamente exercem autonomia na relação negocial), fragiliza as regras do Direito do Trabalho e deixa o trabalhador à mercê da ferocidade do empregador na busca por mais lucros. Portanto, a parassubordinação não nos parece ser a melhor solução para o impasse criado entre a subordinação e a autonomia, até mesmo porque o conceito daquela deve ser alargado e entendido de forma dinâmica, de modo a adaptar-se aos avanços tecnológicos e às consequentes mutações das organizações do trabalho, permitindo o expansionismo do Direito do Trabalho e, por consequência, a existência de uma justiça social capaz de garantir a dignidade da pessoa humana.

É fato indiscutível que a economia de compartilhamento, no modelo de intermediação de trabalho por plataformas digitais, está se expandindo de forma exponencial em diversos

setores do mercado capitalista mundial. Ela tem criado relações de trabalho nunca vistas, exigindo, o quanto antes, uma interpretação jurídica multifocal condizente com a proteção e com a valorização do trabalho já previstas no nosso ordenamento jurídico, até mesmo porque o legislador, talvez em uma visão futurista, previu apenas os termos vagos “direção” e “dependência”, ao conceituar o empregador e o empregado (artigos 2º e 3º da CLT), permitindo um expansionismo do Direito do Trabalho.

2.3 A ECONOMIA DE COMPARTILHAMENTO E A DINÂMICA OPERACIONAL DAS PLATAFORMAS DIGITAIS

Por que ter, se é possível apenas usufruir? Com essa pergunta, e dentro dessa lógica, inaugura-se o novo modelo de negócio, o qual já se espalhou por todo o mundo: a economia compartilhada, também conhecida terminologicamente como “economia colaborativa”, “economia de compartilhamento”, “capitalismos de multidão”, “economia de relacionamento”, “economia de cooperação” e “nova economia”.

No entanto, o que vem a ser economia de compartilhamento? Nas palavras de Amanda Flávio de Oliveira (2018),

[...] a atividade consiste, basicamente, em, por meio de uma plataforma digital, uma pessoa oferecer um bem de sua propriedade ou os seus próprios serviços a outra pessoa disposta a usufruir deles, mediante alguma espécie de contrapartida, quase sempre monetária.

Citando Gauthier, Francisco de Assis Barbosa Júnior (2019) registra que o uso inovador da internet e de plataformas virtuais com base em aplicativos para conectar compradores e vendedores de bens e serviços é o denominador comum nas novas empresas chamadas de economia compartilhada. Esse novo tipo de economia teve sua origem na massificação dos avanços tecnológicos, que alteraram consideravelmente a forma pela qual as pessoas comunicam-se, consomem e trabalham, sendo certo que o seu crescimento foi impulsionado pelas crises sociais e econômicas que marcaram o início do século XXI, caracterizando-se como alternativa de modelo de negócio para escapar dos esquemas tradicionais de mercado.

Com o avanço da tecnologia, as formas de trabalho romperam barreiras, alterando a visão clássica do capitalismo. Passa-se a uma maior “alugabilidade” de mão de obra, sobretudo nos serviços comuns sob demanda, os quais se tornam cada vez mais eficientes e acessíveis à

multidão. É o surgimento do “capitalismo de multidão”¹⁰ ou “cibercapitalismo”,¹¹ o qual decorre da propagação da cultura do compartilhamento, o que gerou grandes mudanças nas formas de trabalho. Desse modo, em um contexto pós-industrial, a fonte principal de maximização da produtividade tornou-se a difusão de tecnologias da informação, mediante recursos humanos e infraestrutura adequados.

Manuel Castells (2002) defende que, em razão de mudanças estruturais em seu desenvolvimento, o emprego evoluiu historicamente por intermédio da produtividade do trabalho humano. Isso ocorreu de forma que os indivíduos pudessem aumentar sua produção de mercadorias com mais qualidade e com reduzido esforço e recursos. Dessa forma, foram abertos precedentes para uma variedade de atividades econômicas inseridas em um universo profissional cada vez mais expansivo.

É, portanto, nesse cenário de inserção de novas práticas tecnológicas, no mundo moderno, que surge o conceito de “economia de compartilhamento”, que, por meio de uma plataforma digital, inaugura um novo modelo de negócio na economia. Uma plataforma, fundamentalmente, conceitua-se como um ambiente ou uma infraestrutura que favorece a interação entre dois ou mais grupos. Para isso, é feito o uso da rede mundial de computadores por intermédio de aparelhos eletrônicos e por meio de algoritmos precisos. Estes são inseridos em servidores de dados, apresentando-se como um ambiente genérico que segue uma lógica de intermediação, de forma a facilitar o contato entre oferta e demanda, sendo possível que vários domínios de circulação possam ser atingidos. Além disso, as plataformas são consideradas infraestruturas digitais, as quais correspondem a meios de produção e a meios de comunicação, com atuação nos processos de produção no contexto de circulação do capital e contribuindo para a aceleração dessa propagação.

Quanto aos algoritmos que compõem os mecanismos de gerenciamento e controle dos sistemas das plataformas, esses representam uma unidade básica da informática, sendo direcionados à solução de problemas, transformando os dados reunidos em resultados direcionados. Esses elementos são oriundos da reunião de trabalho humano e da extração de valores e de recursos.

É exponencial o crescimento das empresas cuja finalidade social molda-se na cultura da economia de compartilhamento. Ana Frasão (2019), ao escrever um artigo sobre economia de

¹⁰ Expressão citada por Arun Sundararajan, cf: SUNDARARAJAN, Arun. **Economia compartilhada** – o fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão. Tradução de André Botelho. São Paulo: Editora Senac, 2019.

¹¹ Expressão citada por Fausto Siqueira Gaia, cf: GAIA, Fausto Silveira. **Uberização do trabalho** – aspectos da subordinação jurídica disruptiva. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019. p. 74

compartilhamento e tecnologias disruptivas, identificou três configurações que servem como ponto de distinção entre os modelos de negócios que são abrigados sob o “guarda-chuva” da economia de compartilhamento. São eles:

1. Aqueles que têm no seu núcleo relações sem natureza lucrativa nem econômica, baseados normalmente na possibilidade de cooperação para troca de favores ou mesmo para ações solidárias, sem que haja trocas monetárias;
2. Aqueles que têm no seu núcleo interações econômicas entre pares — partes em igual posição de poder de barganha — que são intermediadas e facilitadas por uma plataforma ou meio virtual que possibilite o *networking*, o *matchmaking* e, conseqüentemente, o negócio jurídico;
3. Aqueles que têm no seu núcleo interações econômicas protagonizadas por um agente empresarial, cujo papel vai muito além de apenas possibilitar os negócios jurídicos por meio da plataforma ou meio virtual por ele criado e mantido. Nesses casos, o referido agente controla o conteúdo dos negócios jurídicos e, em muitos casos, suprime a possibilidade real de negócio jurídico direto entre os usuários, tornando-se, mais do que um intermediador, o verdadeiro contratante entre as distintas pontas do *networking*.

Nos dois primeiros modelos, observa-se uma maior paridade entre as partes, diante da inexistência de intenção lucrativa e econômica, destacando-se o interesse em facilitar a aproximação dos interessados por intermédio da tecnologia, ficando clara a finalidade de cooperação. Já ao terceiro modelo cabe uma atenção especial, devido ao direcionamento da atividade pela empresa detentora da plataforma digital, a qual determina, de forma unilateral, as regras, as cláusulas contratuais, as diretrizes dos serviços e até mesmo estabelece o preço da atividade desenvolvida, o que coloca as partes em patamares distintos.

A respeito das características principais das plataformas digitais, Renan Bernardi Kalil (2019) expõe, em sua dissertação de doutorado, as seguintes:

A primeira é que não são empresas de internet ou tecnologia, mas entes que conseguem operar de qualquer lugar em que aconteça a interação digital. A segunda é que produzem e são dependentes dos efeitos em rede, tendo em vista que quanto mais usuários a plataforma tiver, mais valiosa será para todos. Contudo, isso gera um ciclo vicioso no qual o aumento de usuários tende naturalmente à monopolização da atividade e ao aumento da quantidade de dados que consegue acessar. A terceira é o uso do subsídio cruzado, no qual enquanto uma parte da empresa reduz o preço do serviço ou do bem, chegando a oferecê-lo gratuitamente, a outra eleva os preços para compensar eventuais perdas. O objetivo da estrutura de preços das plataformas é atrair um grande número de usuários, para que se envolvam e acessem-nas frequentemente. A quarta é que as plataformas são projetadas para serem atraentes para os seus diversos usuários. Apesar de afirmarem ser um espaço vazio que deve ser preenchido pelos usuários, as plataformas têm políticas, sendo que as regras dos produtos e do desenvolvimento de serviços e as interações de mercado são definidas pelos proprietários da plataforma.

Aran Sundararajan (2019) também contribuiu para a discussão com a descrição das características fundamentais da economia de compartilhamento, citando as seguintes:

- (i) Amplamente voltada ao mercado: a economia compartilhada cria mercados que dão suporte às trocas de bens e ao surgimento de novos serviços, resultando em níveis potencialmente mais altos de atividade econômica;
- (ii) Capital de alto impacto: a economia compartilhada abre novas oportunidades para que tudo seja utilizado em níveis mais próximos de sua plena capacidade, desde bens e habilidades até tempo e dinheiro;
- (iii) Redes de multidão em vez de instituições ou hierarquias centralizadas: a oferta de capital e mão de obra surge da multidão descentralizada de indivíduos, em vez de agregados corporativos ou estatais. As trocas futuras podem ser mediadas por mercados distribuídos de multidão, em vez de terceiros centralizados;
- (iv) Fronteiras pouco definidas entre o profissional e o pessoal: a oferta de mão de obra e a prestação de serviços frequentemente comercializa e mensura atividades *peer-to-peer* (entre indivíduos), como dar uma carona ou emprestar dinheiro a alguém, atividades que eram anteriormente consideradas pessoais;
- (v) Fronteiras pouco definidas entre emprego pleno e casual, entre relação de trabalho com ou sem dependência, entre trabalho e lazer: muitos dos empregos de tempo integral estão sendo substituídos por contratos de prestação de serviços com variação nos níveis de carga horária, granularidade, dependência econômica e empreendedorismo.

Desse modo, conforme Oliveira, Assis e Costa (2019),

[...] a ideia de economia do compartilhamento é uma conexão entre consumidores e prestadores de serviços intermediados por plataformas empresas ou por redes sociais. O desenvolvimento da internet, da sua velocidade e da capacidade de armazenagem são os fatores essenciais para a criação e para as potencialidades da economia do compartilhamento.

Como forma de classificação, a economia compartilhada pode ser gratuita ou onerosa para os usuários dos produtos ou serviços. Já na relação entre o fornecedor e o cliente, ela pode ser considerada direta ou indireta.

Nesse modelo, a relação jurídica formada por meio da intermediação de uma plataforma digital observa três atores, quais sejam: (1) os prestadores de serviços, que partilham ativos, recursos e competências; (2) os usuários/consumidores desses serviços; (3) os intermediadores, plataformas digitais que conectam os primeiros atores aos segundos.

Analisando o propósito do surgimento da economia compartilhada, Tom Slee (2017) registra uma severa crítica no sentido de que, no início, esse modelo econômico apresentou-se como uma alternativa sustentável para o comércio de grande circulação, ajudando pessoas a fazer melhor uso de recursos e produtos subutilizados. No entanto, algo diferente e sombrio está acontecendo, visto que se tem propagado um livre mercado inóspito e desregulado em áreas que antes estavam protegidas, sendo que “[...] as companhias dominantes do setor se tornaram forças grandes e esmagadoras, e, para ganhar dinheiro e para manter suas marcas, estão desempenhando um papel mais e mais invasivo nas trocas que intermedeiam” (SLEE, 2017, p. 35).

São evidentes a grande diversidade e as constantes variações quanto à atuação das plataformas. Nesse sentido, foram surgindo empresas que traziam consigo ideais inovadores em forma de soluções tecnológicas modernas atreladas ao modelo de *marketplace*, cuja lógica de funcionamento é a mesma de uma feira ou um *shopping center*.

Sobre a origem e a evolução desse conceito, trata Rodrigo de Lacerda Carelli (2020):

A ideia de plataformas digitais como *marketplaces* origina-se da transposição da ideia de “mercado”, ou feira, para a rede mundial de computadores. A feira, ou um centro comercial, é um local em que se reúnem diversos comerciantes independentes a fim de se poderem encontrar vários compradores para a realização de negócios. É basicamente um local de troca, fazendo encontrarem-se demanda e procura (LANGLEY; LEYSHON, 2016). O organizador da feira ou o administrador do centro comercial têm como função conceder as condições para que essas trocas se realizem: oferece o local para sua realização, facilita o seu acesso, responsabiliza-se pela segurança e limpeza, podendo também realizar a divulgação para promover o ambiente. Em razão desse serviço, cobra uma remuneração que geralmente é baseada em percentual dos negócios realizados.

Nesse liame de evolução temporal, o modelo físico atual que mais se assemelha a esse formato de *marketplace* é o *shopping center*, cujo administrador aluga os espaços das lojas e mantém a infraestrutura delas de forma regular, a fim de que os comerciantes possam realizar seus negócios com uma clientela potencializada. Isso ocorre devido à concentração de várias empresas em um único espaço físico.

Diante dessa inovação, empresas começaram a reproduzir o modelo tradicional de varejo para o âmbito eletrônico. Posteriormente, passaram a unir interesses, a fim de organizarem-se como *marketplaces*, aumentando a amplitude de acesso aos consumidores, mantendo suas próprias vendas, mas também abrindo espaço para a comercialização de produtos ofertados por outros fornecedores. Desse modo, passaram a atuar como verdadeiras intermediárias nas relações negociais. Exemplos disso são a Magalu, o Mercado Livre e a Amazon.

Assim, dentre as vantagens trazidas pelo ideal de *marketplaces*, podem-se ressaltar as seguintes: 1) uma maior visibilidade, tendo em vista que a solidez da empresa baseia-se, proporcionalmente, na maior quantidade de visitas a serem feitas àquela plataforma, conquistando até mesmo a confiança dos clientes; 2) aumento das vendas, como consequência desse alcance; 3) custos e retornos, pois, em uma plataforma com diversos fornecedores, o valor pago a título de publicidade tende a reduzir; 4) a diversidade de público e o crescimento do negócio.

Em contrapartida, a principal desvantagem desse instituto a ser levantada é a dependência do prestador de serviços, o qual fica vinculado à plataforma, dependendo

economicamente das diretrizes impostas unilateralmente. Desse modo, ele fica refém do prestígio da plataforma.

Especificamente em relação ao Direito do Trabalho, um dos seus principais desafios, na atualidade, é o de acompanhar o desenvolvimento da sociedade, uma vez que é certo que a rápida transformação tecnológica impõe constantes alterações nos aspectos jurídicos das relações trabalhistas. Isso ocorre principalmente em razão do surgimento da economia compartilhada que, por meio da conectividade, aproxima milhares de consumidores e prestadores de serviços. Essa aproximação acaba gerando vários direitos e obrigações entre as partes envolvidas, o que torna imprescindível, na análise dos casos concretos, a conjugação de regras, de valores e de princípios para se chegar à real finalidade da norma.

Ana Frasão (2019) destaca que são perceptíveis as grandes transformações na organização e na natureza das relações trabalhistas quanto à utilização das novas tecnologias, no mercado de trabalho. Contudo, a eficiência dos novos modelos de negócio não pode aumentar ou, ainda, manter o desamparo dos trabalhadores, sobretudo diante do argumento de uma suposta autonomia, para não aplicar normas reguladoras do trabalho. Segundo Frasão, deve-se buscar soluções condizentes com a supremacia da primazia da realidade sobre a forma.

Com o avanço tecnológico e com o surgimento das plataformas digitais de intermediação de negócios jurídicos, surgiram novas empresas com o objetivo de conectar as demandas de clientes às ofertas de serviços, as quais são disponibilizadas por prestadores de serviços por meio das plataformas digitais de trabalho. Nessas plataformas, a prestação de serviços foi reestruturada, surgindo a modalidade de economia “*freelancer*”, “sob demanda” ou de “bico”, que corresponde à forma de trabalho na qual os indivíduos submetem-se às regras de direcionamento impostas pela plataforma, cuja produção está baseada de acordo com a demanda recebida, sendo paga separadamente.

De forma contrária à argumentação de que as plataformas digitais de trabalho seriam empresas de *marketplace* e, por isso, estariam afastadas da regulação do Direito do Trabalho, as plataformas digitais de trabalho, quase sempre, não se confundem com os *marketplaces*, que apenas disponibilizam um espaço virtual para a aproximação da oferta e da demanda, sem que, no entanto, haja qualquer controle da atividade. Em verdade, o serviço prestado pelas plataformas de trabalho não se restringe à intermediação eletrônica, pois interfere, de forma decisiva, na prestação dos serviços, estabelecendo as diretrizes a serem seguidas e até mesmo precificando a atividade, o que é um ponto de incongruência com as características dos *marketplaces*.

Atenta a essa situação, a Comissão Europeia lançou, por meio de um documento denominado *Uma agenda europeia para a economia colaborativa*, um comunicado para esclarecer como devem os Estados-membros lidar com a designada economia compartilhada. O citado documento apresenta vários pontos relacionados à nova atividade econômica, entre os quais trata das relações de trabalho nos seguintes termos:

Nas relações de trabalho, entre plataforma e prestador de serviço, o objetivo dos Estados-Membros é perceber em que medida o prestador de serviço pode ou não ser considerado um trabalhador da plataforma, analisando aspectos como a dependência do agente à plataforma, qual a natureza do seu trabalho e a remuneração.¹²

Evoluindo do âmbito comercial para a seara da prestação de serviços, o cenário torna-se ainda mais complexo, posto que, nesse caso, as atividades ofertadas baseiam-se no elemento humano, localizando o trabalhador como figura principal, ao se colocar à disposição para exercer seu trabalho pessoalmente quanto a serviços disponibilizados digitalmente. Nesse modelo de negócio, observaram-se sensíveis alterações nas relações laborais, principalmente em relação ao profissional que disponibiliza sua força de trabalho, o qual ficou marginalizado e à mercê de uma interpretação arcaica da legislação laboral. É certo que nem todas as plataformas digitais podem ser entendidas como empresas de *marketplace* e, diante disso, é necessário destacar as características observadas no instituto das plataformas digitais de trabalho.

Nessa categoria de plataformas digitais, a manutenção de um padrão regular sobre um serviço vai muito além da intermediação entre trabalhadores e consumidores, sendo exigida direção, controle e supervisão. Isso pode ocorrer por meio de diversos métodos. Exemplos disso são as instruções obrigatórias e o dirigismo econômico no trabalho alheio.

As plataformas digitais de trabalho, portanto, não se assemelham ao conceito de *marketplace*. Isso ocorre porque elas anunciam e prestam diretamente serviços determinados, correspondendo a plataformas específicas, as quais garantem o exercício de certas atividades, interferindo decisivamente no serviço a ser prestado.

Oliveira, Carelli e Grillo (2020) prelecionam sobre as plataformas digitais de trabalho nos seguintes termos:

Estas empresas e sua rede tecnológica organizacional – sítio eletrônico, aplicativo para telefone celular, sistema de inteligência artificial e seus algoritmos – se

¹²Disponível em:

<https://www.consumidor.gov.pt/uma-nova-agenda-europeia-para-a-economia-colaborativa.aspx>. Acesso em: 17 out. 2021.

apresentam realmente como organizações inovadoras ou disruptivas somente quando comparadas à organização empresarial fordista típica. Isto porque quando a análise se pauta pela leitura mais macro em termos históricos, percebemos que estes novos arranjos de gestão empresarial são caracterizados por uma recorrente reestruturação produtiva com externalização dos trabalhadores e, conseqüentemente, imposição da precariedade destes. Logo, a indústria 4.0 contém muitas continuidades com a gestão toyotista com seus expedientes de externalização e emprego de alta tecnologia.

Destarte, o viés mais inovador da Indústria 4.0 é justamente seu perfil de organização empresarial simples, o qual se norteia por um ideal de eficiência econômica. Isso posto, é possível afirmar que aí estão empresas que elaboram um cenário sem meios de produção, sem trabalhadores e, conseqüentemente, sem ambiente físico para oferecer e vender sua produção, propagando a ideia fictícia de uma empresa vazia, ou seja, uma “empresa nuvem”, conforme expressão apontada por Ana Carolina Reis Paes Leme (2019).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) dispôs, em um relatório, a respeito das plataformas digitais de trabalho, o seguinte:

Essas plataformas fornecem a infraestrutura técnica que permite aos requisitantes divulgar tarefas a um grande número de potenciais trabalhadores, abrangendo uma vasta diversidade de circunstâncias geográficas e econômicas (a “multidão”), recuperar e avaliar os resultados das tarefas concluídas e pagar aos trabalhadores individuais pelos serviços prestados. Por outro lado, essas plataformas também fornecem serviços e infraestruturas aos trabalhadores, oferecendo um local centralizado para os trabalhadores identificarem tarefas divulgadas por muitos requisitantes diferentes, um meio para apresentarem produtos do seu trabalho e a infraestrutura técnica e financeira para receberem o pagamento pelo trabalho concluído.

Outrossim, diante das características dessas plataformas de trabalho, é aberto um precedente para a discussão a respeito da situação dos trabalhadores nessas “empresas nuvens”. Desse modo, é preciso indagar se eles veem a disponibilização de sua força de trabalho nessas plataformas como a única saída para o desemprego e/ou como uma oportunidade de renda para o seu sustento e o de sua família. Também pode-se questionar se eles ficam ou não dependentes estruturalmente de tais empresas.

A prestação de serviços, apesar de ocorrer sempre fisicamente, quando ocorre no contexto de plataformas digitais sob demanda, acaba por deslocar o produto do trabalho, o qual será recebido em local diverso. Em razão disso, o trabalho em plataformas pode trazer debates importantes no âmbito trabalhista.

De modo geral, o que se observa é que as plataformas de trabalho utilizam o argumento de que exercem suas atividades seguindo o modelo da economia compartilhada. No entanto, isso parece servir como subterfúgio para não aplicar as regras trabalhistas e, com isso, aumentar

a margem de lucro às custas da exploração dos serviços prestados pelos trabalhadores a elas vinculadas, e é justamente esse aspecto que é alvo de críticas.

Ainda no contexto das novas tecnologias de comunicação e informação relacionadas às práticas trabalhistas, Kalil (2019) atribuiu a esse fenômeno a denominação inovadora de “capitalismo de plataforma”. Além disso, menciona o papel fundamental que os aparelhos celulares representam na atualidade, tendo em vista que, dentre outras funções, os instrumentos servem como meios de organização de trabalho, levando o trabalhador a tornar-se “refém” desse mecanismo.

O capitalismo de plataforma pode ser, resumidamente, conceituado como uma forma de organização da produção, bem como de prestação de serviços. Além disso, ele tem como bases a economia digital e a tecnologia de dados, uma vez que os negócios são viabilizados por meio da infraestrutura das plataformas. Dentre as diversas classificações existentes apontadas por Kalil (2019), este determina seu apoio ao entendimento de que as novas formas de trabalho na seara tecnológica estão inseridas em práticas trabalhistas sob demanda e *crowdwork*:

Adotaremos nessa tese a classificação proposta por Valerio de Stefano. Corroboramos os seus argumentos que justificam a categorização das novas formas de trabalho a partir do uso de tecnologia da informação e comunicação em trabalho sob demanda por meio de aplicativos e *crowdwork*. Ademais, destacamos a centralidade que as plataformas ocupam em ambas as formas de trabalho, sendo a infraestrutura que permite o desenvolvimento de ambas e proporciona a aglutinação de todas as características comuns apontadas pelo autor. Em relação às diferenças, pontuamos que as existentes entre o trabalho sob demanda por meio de aplicativos e o *crowdwork* acabam por ser a razão de haver uma classificação que as distingue. No tocante às diferenças que se identificam internamente em cada uma das referidas formas de trabalho, não há distinções relevantes a ponto de descaracterizá-las, uma vez que os principais elementos que as definem estão presentes.

Assim, discorre-se a respeito dessas modalidades no sentido de que, nelas, é feito o uso de códigos de computadores com a finalidade de intermediar as relações de trabalho, ou seja, há a prática de gerenciamento automático. Ressaltando-se os aspectos semelhantes entre essas práticas, é destacado o meio de ingresso a essas plataformas digitais de trabalho, momento no qual os trabalhadores registram-se e, após a aprovação, passam a aderir a um contrato padronizado, o qual está repleto de diretrizes vinculantes, as quais visam definir as regras a respeito da prestação daquele serviço. O objetivo desse contrato é pura e simplesmente restringir as responsabilidades por parte das empresas e reduzir a autonomia dos indivíduos cadastrados, configurando uma categoria bastante semelhante à de um contrato de adesão. Trata-se, portanto, de situação em que o prestador de serviços vê-se diante de duas opções:

concordar ou rejeitar as cláusulas, sendo-lhe tolhida qualquer oportunidade de discutir os termos da contratação.

A utilização do sistema de trabalho sob demanda e o *crowdwork* representam um sintoma do direcionamento global à descentralização das estruturas empresariais, à criação de redes de produção dispersas e densas e à terceirização. O desenvolvimento da tecnologia da informação permitiu acesso à mão de obra em escala, com custo reduzido, com gerenciamento facilitado pelo tempo necessário à prestação dos serviços, permitindo o pagamento fragmentado de acordo com a tarefa executada. Nesses modelos, as empresas conseguem terceirizar a atividade, mas sem abrir mão do gerenciamento, que ocorre por causa da dependência econômica do trabalhador e pelas avaliações do serviço prestado. Toda essa inovação proporciona uma desregulação do mercado de trabalho, fragilizando a proteção legislativa, retirando a previsibilidade da renda do trabalhador.

Como pontos positivos dessas novas formas de trabalho, apontam-se: 1) o maior desempenho em menos tempo entre demanda e oferta; 2) a disponibilização de oportunidades de trabalho para que os indivíduos obtenham renda extra; 3) a possibilidade de o trabalhador enquadrar a prestação do serviço da forma que lhe for mais conveniente.

Em contraposição, os pontos negativos também são bastante significativos, dentre os quais ressaltam-se: 1) insegurança no trabalho, tendo em vista que o trabalhador pode ser dispensado a qualquer momento; 2) excesso de trabalho, pois, objetivando auferir maiores ganhos, os prestadores de serviço desempenham suas atividades por longos períodos e sob alta intensidade; 3) o trabalhador assume o risco integral da atividade; 4) o preço dos serviços é estabelecido unilateralmente pela plataforma, tornando a renda do trabalhador imprevisível.

Feitas essas considerações, é possível concluir que a evolução tecnológica permitiu às plataformas digitais inovarem a forma de organização do trabalho. Contudo, a dinâmica da relação de trabalho não tem o condão de alterar a primazia da realidade sobre a forma, a qual deve ser bem analisada a fim de que seja permitida a correta regulação dos serviços prestados mediante intermediação de uma plataforma digital. Assim, é importante verificar os reais contornos da relação jurídica formada entre o trabalhador e a plataforma digital, de modo a identificar todas as particularidades que envolvem a contratação, observando a presença de autonomia ou de subordinação na prestação dos serviços.

3 A DINÂMICA DOS SERVIÇOS PRESTADOS POR INTERMÉDIO DE PLATAFORMAS DIGITAIS: O MODELO UBER

No universo tecnológico vivenciado atualmente pela humanidade, é possível observar o desenvolvimento de empresas fundamentadas na economia de compartilhamento, as quais se utilizam de plataformas digitais para potencializar seu alcance no mercado, por meio da intermediação da força de trabalho de milhões de trabalhadores, o que impôs uma considerável mudança nas relações laborais.

O intenso debate sobre a dinâmica do funcionamento das plataformas digitais e as particularidades da prestação de serviço dos motoristas de aplicativos exigiu uma análise mais profunda sobre a operacionalização das atividades desenvolvidas por essas empresas.

Em que pese a existência de inúmeras empresas criadas com o propósito de desenvolver a economia de compartilhamento, escolheu-se a empresa Uber para analisar a sua dinâmica prática de funcionamento. Isso se deve à sua representatividade no mercado de trabalho, sendo relevante verificar se as imposições formais sobre os motoristas estão de acordo com a primazia da realidade e se elas resguardam a autonomia na prestação dos serviços ou se isso não passa de mero formalismo para disfarçar a subordinação.

A Uber, segundo dados divulgados em seu sítio eletrônico,¹³ já possui cadastrados mais de 3,5 milhões de motoristas/entregadores no mundo (só no Brasil, há mais de um milhão), além de estar presente em mais de 10 mil cidades no planeta. O que justifica a escolha da Uber como modelo para estudo prático do seu funcionamento é o fato de ela adotar um modelo de negócio que é objeto de ampla discussão nas cortes de justiça quanto ao tipo de relação de trabalho efetivamente implementado.

Os fundadores da Uber pensaram em uma empresa que permitisse acionar motoristas disponíveis para, em seus próprios veículos, transportarem (de maneira acessível e personalizada) tanto passageiros quanto objetos, mediante valor previamente calculado pela plataforma, com ganhos controlados por algoritmos, podendo variar, conforme a quantidade de viagens feitas, a hora do dia, o local, a categoria do veículo e outros fatores.

A Uber autodefine-se como uma empresa de tecnologia que cria oportunidades em colocar o mundo em movimento. A empresa, fazendo uso da ausência de clara regulamentação legal sobre a atividade por ela ofertada, apresentou uma nova aplicação do conceito clássico

¹³ Disponível em: <https://www.Uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-Uber/>. Acesso em: 19 nov. 2021.

da subordinação, defendendo o argumento de que é uma empresa de tecnologia, e o motorista é o seu próprio gerenciador de jornada. Daí nasce a dúvida se a primazia da realidade evidenciada pelos fatos atrai a aplicação da proteção do Direito do Trabalho, mesmo as partes não tendo formalizado contrato prevendo a subordinação clássica, ou se a dinâmica de funcionamento da plataforma realmente resguarda a autonomia do motorista na prestação dos serviços.

A fim de esclarecer esses pontos, na próxima seção, analiso os termos gerais de uso, os quais são apresentados unilateralmente pela Uber.

3.1 TERMOS GERAIS DE USO PARA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS NA PLATAFORMA UBER

O desenvolvimento de tecnologias ligadas à informação, juntamente à disseminação de internet de alta qualidade e velocidade contribuíram para que mudanças ocorressem e culminassem em uma cultura do compartilhamento, criando modelos que se relacionam com a economia colaborativa e que objetivam obter instrumentos estáveis que facilitem a vida diária das pessoas. Com esse propósito, surge, no ano de 2009, a empresa Uber Technologies Inc.

A empresa Uber define-se, em seu *site* oficial,¹⁴ como uma empresa de tecnologia que ajuda as pessoas a irem a qualquer lugar e a conseguirem o que quiserem. Para isso, ela cria pontes entre o mundo físico e o digital, sempre se reimaginando e reinventando-se para oferecer soluções mais amplas e variadas aos seus usuários.

Para entender melhor a sistemática de funcionamento da empresa, é relevante descrever como ocorre o cadastramento do motorista na plataforma, que é o primeiro passo, no qual são informados os dados pessoais relevantes: nome, sobrenome, *e-mail*, telefone, cidade, senha e código de indicação.

¹⁴ www.uber.com

Figura 1 – Tela de cadastro do aplicativo Uber¹⁵

The image shows a mobile application registration screen for Uber. The screen is split into two columns. The left column contains the following fields: 'Nome' and 'Sobrenome' (Name and Surname), 'Endereço de e-mail' (Email address), 'Número de telefone' (Phone number), 'Senha' (Password), 'Cidade' (City) with 'Sao Paulo' selected, and 'Código de indicação' (Referral code). The right column contains a 'Senha' field, a 'Cidade' field with 'Sao Paulo' selected, and a 'Código de indicação' field. Below these fields is a blue button labeled 'CONTINUAR'. There is also a section for terms and conditions, including a link to 'Termos de Uso' and 'Política de Privacidade', and a disclaimer about marketing contact.

Fonte: Disponível em: <https://motoristaelite.com/cadastro-na-Uber/>. Acesso em: 9 nov. 2021

Antes de continuar, o aplicativo solicita confirmação de leitura tanto dos Termos de Uso quanto da Política de Privacidade, bem como concordância de que a Uber e seus representantes possam entrar em contato com o profissional interessado por *e-mail*, telefone ou mensagens de celular (*Short Message Service*, ou SMS), até mesmo para fins de *marketing*.

Após essas confirmações, deve-se fazer a escolha de qual vai ser seu trabalho dentro da plataforma, de acordo com suas preferências e conforme a viabilidade dos meios, quais sejam: “quero dirigir e já tenho um carro e/ou pretendo alugar um” e “quero fazer entregas a pé”. Observa-se que as opções envolvem tanto uma multiplicidade de veículos quanto de interesses laborais, como a vontade ou não de dirigir.

¹⁵ Disponível em: <https://motoristaelite.com/cadastro-na-Uber/>. Acesso em: 9 nov. 2021.

Figura 2 – Tela “Escolha como você gostaria de ganhar com a Uber”

Escolha como você gostaria de ganhar com a Uber

Devido à COVID-19, a ativação da conta pode levar mais tempo que o normal. Obrigado pela paciência.

[Saiba mais](#)

Quero dirigir e já tenho um carro e/ou pretendo alugar um

Meu carro é categoria particular, 4 portas e com ar condicionado (ou espero alugar com condições especiais nas locadoras parceiras)

Quero fazer entregas e tenho uma moto

Tenho uma moto para fazer entregas com o Uber Eats

Quero fazer entregas e tenho uma bicicleta

Tenho uma bicicleta e no mínimo 18 anos para realizar entregas com o Uber Eats

Quero fazer entregas e tenho um carro

Tenho um carro e quero usá-lo apenas para fazer entregas com o Uber Eats

TENHO CARRO, MAS NÃO QUERO DIRIGIR

Escolha esta opção se você tem veículos que quer alugar para motoristas parceiros interessados.

Quero fazer entregas e tenho uma bicicleta

Tenho uma bicicleta e no mínimo 18 anos para realizar entregas com o Uber Eats

Quero dirigir com um táxi

Meu carro está na categoria de aluguel e tem autorização municipal, e eu possuo a documentação necessária para conduzir um táxi

Continuar

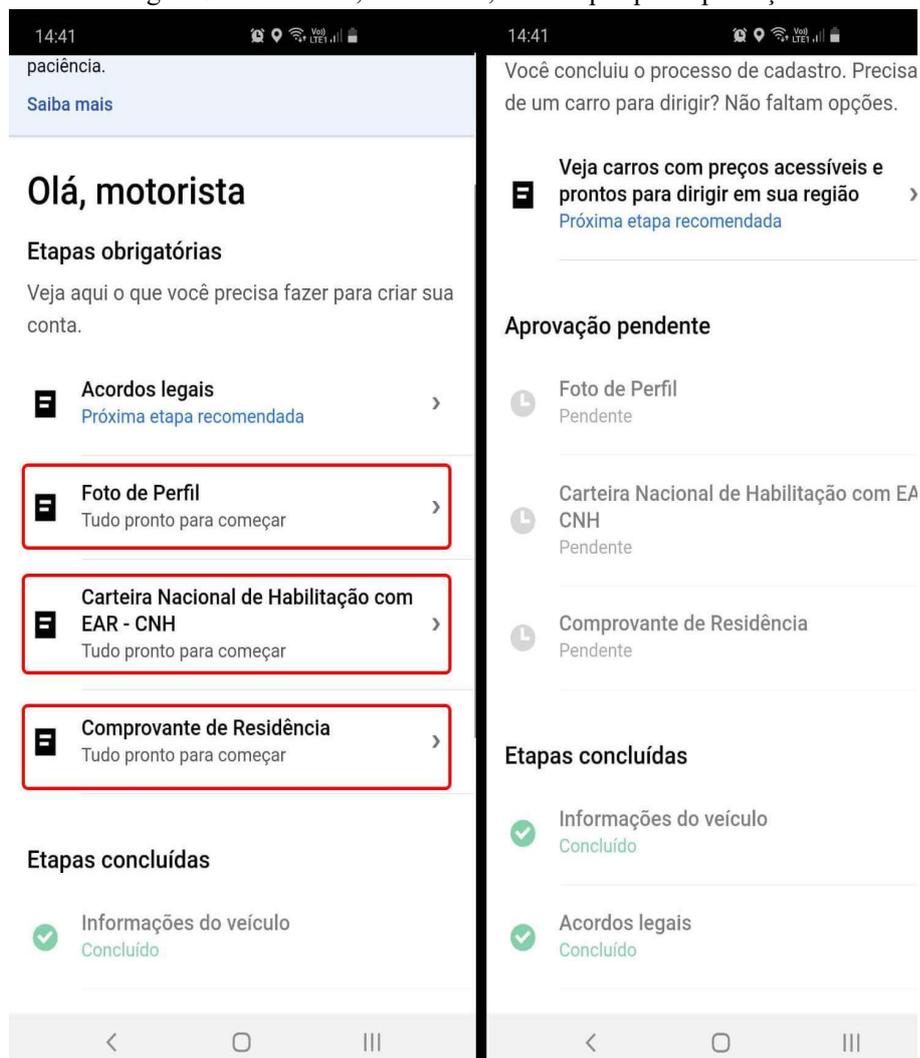
Continuar

Fonte: *blog Motorista Elite*¹⁶

- Após ter sido escolhido o modo de faturamento, passa-se à etapa chamada “acordos legais”, na qual é exigida a apresentação de documentos para verificar os antecedentes criminais do motorista interessado. Após a análise e a aceitação unilateral da Uber, passa-se à etapa posterior. Esse procedimento é realizado anualmente e de maneira automática.
- Após os acordos legais para criar a conta, o motorista obrigatoriamente deverá enviar fotos de perfil e documentos, como CNH e comprovante de residência.

¹⁶ Disponível em: <https://motoristaelite.com/cadastro-na-Uber/>. Acesso em: 9 nov. 2021.

Figura 3 – Tela “Olá, motorista”, com etapas para aprovação



Fonte: *blog Motorista Elite*¹⁷

Por fim, requisita-se do motorista interessado o documento de registro e licenciamento do veículo (CRLV), para fins de qualificação. É indispensável pontuar que o veículo não precisa ser de propriedade do motorista e que ele tem a liberdade de utilizar veículo de outrem para realizar o trabalho. Ele pode até mesmo alugar o veículo em condições especiais, devido às parcerias firmadas pela Uber.

Como parte do cadastramento do motorista interessado em prestar serviços, a Uber apresenta, unilateralmente, os termos gerais de uso e obriga os motoristas a reconhecerem que a plataforma não é fornecedora de bens, não presta serviços de transporte ou logística, nem funciona como transportadora, sendo todos os serviços prestados por parceiros independentes.

¹⁷ Disponível em: <https://motoristaelite.com/cadastro-na-Uber/>. Acesso em: 9 nov. 2021.

No que se refere à prestação de serviços, a empresa Uber delimita quais os princípios orientadores de sua atuação, são eles:

- (1) expandir o acesso, de forma a oportunizar o atendimento das necessidades de mobilidade em qualquer lugar e a qualquer tempo;
- (2) entregar confiabilidade, com o intuito de firmar equilíbrio e confiança no desempenho de cada viagem;
- (3) oferecer opções, acreditando que flexibilidade e escolha proporcionam mais liberdade na mobilidade e nas oportunidades de ganhos;
- (4) alinhar as necessidades entre usuários e motoristas parceiros;
- (5) agir de forma honesta ao entregar transparência no anúncio de preços.¹⁸

Como atrativo para o cadastramento de motoristas, a plataforma destaca oito motivos pelos quais é vantajoso tornar-se motorista da Uber:

- (1) autonomia para escolher os horários de trabalho;
- (2) possibilidade de determinar as regiões em que irá dirigir;
- (3) receber proporcionalmente à demanda das corridas, bem como ao tempo ocupado e à distância percorrida;
- (4) garantia de segurança e integridade dos motoristas, bem como da disponibilização otimizada de trajetos por meio do aplicativo;
- (5) recebimentos semanais;
- (6) possibilidade de desconto em locação de veículos;
- (7) descontos em combustível e manutenção dos veículos; e
- (8) telefones celulares e assinaturas de plano de telefonia móvel.¹⁹

Dentre as modalidades existentes, as quais são classificadas de acordo com o valor do serviço, são apontadas, de acordo com a categoria econômica, as seguintes possibilidades: *Uber X*, *Uber Pool*, *Uber Select* e *Uber Black*. A principal diferença entre elas é o valor da contrapartida do serviço prestado, o qual é definido unilateralmente pela Uber, bem como a categoria dos veículos utilizados para a prestação desses serviços.

Acerca de como funciona a contratação dos serviços de transporte, é importante destacar que, ao motorista (denominado como “parceiro independente”), é permitido indicar uma área na qual pretende trabalhar naquele momento, de modo que o aplicativo mostre a ele, em ordem

¹⁸Disponível em: <https://www.Uber.com/pt-BR/blog/quais-principios-orientam-a-plataforma-da-Uber/>. Acesso em: 22 nov. 2021.

¹⁹Disponível em: <https://www.Uber.com/pt-BR/blog/dirigir-Uber-vale-a-pena/>. Acesso em: 9 nov. 2021.

prioritária, quais são as corridas disponíveis naquela direção. Para quem dirige, há duas alternativas de ganho remuneratório: ou o preço padrão de viagem (preço base mais os valores pelo tempo e distância que dirigir) ou o preço dinâmico (ganhos além do valor padrão para regiões de grande demanda). O motorista ainda poderá receber uma taxa por tempo de espera nas viagens realizadas na modalidade *Uber Pool* (modalidade que dá aos usuários a opção de dividir a corrida com outros usuários que estejam se deslocando na mesma direção) e nos cancelamentos, a depender do tempo em que receber a comunicação.

No que se refere ao preço dinâmico, a Uber unilateralmente define uma relação proporcional entre a variação dos valores e a demanda por viagens, estabelecendo um multiplicador que pode variar de acordo com a cidade, mantendo-se o percentual devido à Uber. Além disso, ela ainda estabelece que os preços são atualizados com base na demanda em tempo real, podendo mudar rapidamente e sem aviso prévio e, também, ser específico para uma região da cidade, sem obrigatoriedade de estar ativo em todos os bairros.

Essas regras são definidas unilateralmente pela Uber para contraprestação dos serviços dos motoristas. Esses valores são controlados por meio de seus algoritmos, com base no tempo gasto, na distância percorrida, recaindo a aplicação de um determinado multiplicador a depender da demanda. Fica sempre sob a responsabilidade da plataforma fixar o preço do serviço ofertado aos clientes.

Vale ressaltar que, ao utilizar a plataforma Uber, o motorista é obrigado a pagar uma taxa de serviço por viagem, correspondente ao valor pago pelo usuário subtraídos o preço, os pedágios, outras taxas retidas pela Uber e os impostos e as taxas. Ao realizar o pagamento ao motorista, a Uber, a qualquer tempo, tem o direito exclusivo de ajustar a forma de cálculo e a parcela fixa, com base nas condições e nos fatores do mercado local, independentemente da concordância do motorista, conforme se observa no *site* oficial da Uber.²⁰

Além da política de premiação e de pagamento de bônus, caso alcançada a meta, a Uber criou o chamado Uber VIP, o qual proporciona benefícios. Alguns deles são a diminuição do tempo de espera na fila do aeroporto da cidade e um aumento considerável no número diário de chamadas.

Seja qual for a modalidade do serviço prestado, ao final da corrida, o motorista a encerra no aplicativo, e surge, na tela do celular, o valor que lhe é devido pelo usuário, já abatida a taxa

²⁰QUANTO é possível ganhar com a Uber. **Uber**, 2019. Disponível em: <https://www.Uber.com/pt-BR/drive/resources/ganhos/>. Acesso em: 9 nov. 2021.

de comissionamento. Esse valor varia de acordo com a fórmula estabelecida unilateralmente pela Uber. É indispensável pontuar que gastos próprios do exercício da atividade, tais como o abastecimento do veículo, o desgaste natural, as manutenções de rotina, de seguro ou os danos decorrentes de algum acidente, mesmo que durante o andamento de uma corrida Uber, serão de responsabilidade exclusiva do motorista, não estando a empresa legalmente obrigada a arcar com tais despesas.

Deve-se destacar que a plataforma, ao remunerar os motoristas parceiros, pode realizar isso por meio de depósitos bancários semanais (que ocorrem em um dia fixo determinado pelo regulamento Uber de cada cidade e já com os abatimentos devidos à Uber) ou por transferências (nas quais é pago todo o saldo do motorista em seu cartão de débito).²¹ No entanto, quando a viagem é paga em dinheiro, o motorista fica com um crédito, o qual será descontado nos pagamentos eletrônicos subsequentes recebidos pela Uber.

A Uber ainda exige dos motoristas um padrão de qualidade no serviço prestado, impondo direcionamentos que devem obrigatoriamente ser seguidos, como “trate todas as pessoas com respeito”. Há, também, afirmações de repúdio a eventuais condutas discriminatórias e agressivas por parte dos motoristas, conforme se observa no código da comunidade Uber, “[...] criado para que toda experiência seja positiva, segura e respeitosa”.²²

É nesse conjunto de determinações reunidas sob o pretexto de “código de comunidade” que se observa a explícita caracterização do poder diretivo conceituado por Delgado (2019, p. 792), o qual corresponde ao “[...] conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e do espaço empresariais internos, com a especificação e a orientação cotidianas no que tange a prestação de serviços”.

É possível observar, no código da comunidade, a exigência da empresa para que os motoristas mantenham os veículos em boas condições de funcionamento, cuidando de itens como freios, cintos de segurança, pneus, entre outros, devendo manter o veículo em conformidade com os padrões de segurança e manutenção do setor automobilístico. No entanto, a empresa isenta-se de qualquer responsabilidade quanto aos custos de manutenção do veículo utilizado na prestação dos serviços.

²¹KALIL, Renan Bernardi. **Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho**: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos. 2019. 366 f. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-07082020-133545/pt-br.php>.

²²CÓDIGO da Comunidade Uber. **Uber**, 2019. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-community-guidelines>. Acesso em: 9 nov. 2021.

Ao fim da prestação dos serviços, é realizada uma avaliação do serviço prestado, sendo encaminhado ao motorista e ao passageiro uma mensagem solicitando que avalie a viagem e, no caso do tomador do serviço, é disponibilizada a possibilidade de agradecer o motorista pelo seu trabalho com um valor extra. Nesse momento, atribui-se a quantidade desejada de estrelas, que variam de um a cinco. A média da quantidade de estrelas atribuídas por todos os passageiros forma a nota do motorista, que se encontra publicamente disponível em seu perfil, juntamente às informações referentes ao número de viagens que já realizou, o tempo de trabalho na Uber (em anos ou meses) e os comentários de usuários acerca do serviço daquele determinado motorista.

Além das informações que passam a ser de conhecimento geral, a Uber detém conhecimento acerca de quantas e quais foram as transações econômicas realizadas pelo motorista, bem como por quanto tempo tais trabalhadores mantiveram-se *on-line*, exercendo uma vigilância eletrônica via GPS. Por essa razão, Gustavo Gauthier (2016) posiciona-se no sentido de que os motoristas são expostos a um nível demasiadamente elevado de vigilância, modelo panóptico²³, já que são monitorados, sem que possam ter conhecimento disso.

Dentre as várias diretrizes estabelecidas unilateralmente pela empresa Uber em seu código da comunidade, há, especificamente, com relação aos motoristas, situações que podem ocasionar no bloqueio temporário ou na desativação da conta do trabalhador, ficando configurado o poder potestativo da empresa, conforme se observa a seguir:

Você pode perder o acesso total ou parcial à Plataforma da Uber se não seguir qualquer uma das nossas diretrizes. Isso pode incluir violações do Código da Comunidade Uber e certos atos que você pode praticar fora da Plataforma da Uber, incluindo, sem restrição, informações de outras plataformas, se determinarmos que esses atos ameaçam a segurança da comunidade Uber, dos nossos colaboradores e prestadores de serviços ou prejudicam a marca, a reputação ou os negócios da Uber. Se os problemas levantados forem graves ou repetidos, ou se você se recusar a cooperar, poderá perder o acesso à Plataforma da Uber. Qualquer comportamento que envolva violência, má conduta sexual, assédio, fraude, discriminação ou atividade enganosa, ilícita ou prejudicial à segurança ao usar a Plataforma da Uber pode resultar na perda imediata do acesso a ela. Além disso, quando houver o envolvimento de

²³Modelo pelo qual se monitora comportamentos, sem que as pessoas possam discernir se estão ou não sendo monitoradas. “O Panóptico tornou-se, por volta dos anos 1830-1840, o programa arquitetural da maior parte dos projetos de prisão. Era a maneira mais direta de traduzir “na pedra a inteligência da disciplina”; de tornar a arquitetura transparente à gestão do poder; de permitir que a força ou as coações violentas fossem substituídas pela eficácia suave de uma vigilância sem falha; de ordenar o espaço segundo a recente humanização dos códigos e a nova teoria penitenciária.” (FOUCAULT, 1987, p. 278).

autoridades policiais/jurídicas, cooperaremos com a investigação de acordo com as nossas Diretrizes para Autoridades Policiais/Jurídicas.²⁴

Outro motivo de cancelamento temporário ou definitivo é a prática de cancelamentos constantes de corridas por parte de motoristas. Nessa situação, a Uber argumenta que tal descredenciamento não restringe a autonomia do motorista, já que cancelar corridas é seu direito, mas o cancelamento recorrente configura mau uso da plataforma.

Na relação formada entre a Uber e o motorista, ficam proibidas as viagens fora da plataforma, não podendo o motorista celebrar qualquer tipo de contrato direto com o usuário, mesmo que esse tenha ficado satisfeito com a prestação do serviço e queira contratá-lo novamente, ficando o motorista impedido de fidelizar o cliente. Efetuada a desativação temporária ou permanente do cadastro do motorista, a plataforma Uber, recentemente, implementou processos para esclarecer os detalhes da desativação, bem como oportunizou aos motoristas apresentarem pedido de revisão da decisão, caso entenda que houve algum equívoco. Entretanto, apenas duas situações são apresentadas como possíveis objetos de revisão, quais sejam: checagem de apontamentos criminais e desativação por motivos ou relatos de usuários que envolvem casos de segurança.²⁵

Feitos os apontamentos sobre os termos gerais de uso e o código da comunidade Uber, mostra-se necessária uma análise comparativa entre a primazia da realidade e as formas estabelecidas nos instrumentos normativos impostos pela Uber. Isso será feito de modo a observar se realmente existe liberdade e autonomia na relação fática ou se a inovação tecnológica serve apenas como disfarce para o trabalho prestado com subordinação, mediante a utilização de trabalhadores extremamente eficientes a um custo reduzido.

3.2 MOTORISTAS X UBER – A PRIMAZIA DA REALIDADE E A (PSEUDO)AUTONOMIA

Muito embora a empresa Uber disponibilize, no mercado, vários serviços, neste tópico faremos um recorte para tratar exclusivamente dos serviços de transporte.

Após as disposições apontadas no tópico anterior, mostra-se necessário analisar a compatibilidade (ou não) entre os termos gerais de uso da plataforma Uber e a autonomia do

²⁴Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-community-guidelines>. Acesso em: 22 nov. 2021.

²⁵ Disponível em: <https://www.Uber.com/pt-BR/blog/desativacao-Uber/>. Acesso em: 10 nov. 2021.

trabalhador, utilizando-se como ponto norteador a prestação dos serviços na prática, evidenciando as peculiaridades da relação empresa-motorista, de acordo com a primazia da realidade.

O Direito do Trabalho possui vários princípios que servem de fundamento para informação, interpretação e normatização (LEITE, 2019) das relações jurídicas formadas entre o capital e a força do trabalho. Dentre esses princípios, identifica-se o da primazia da realidade sobre a forma. De acordo com este, a realidade da dinâmica na prestação de serviço sobrepõe-se à forma pactuada entre as partes, sendo nula qualquer avença firmada com o objetivo de afastar ou fraudar a aplicação das regras protetivas do Direito do Trabalho, conforme se extrai do artigo 9º da CLT.²⁶

Para alcançar os aspectos do verdadeiro debate aqui proposto, é fundamental mencionar as características que compõem o conceito de autonomia na prestação de serviços, até mesmo porque constantemente a autonomia é utilizada como argumento para tentar mascarar a existência da subordinação na prestação de serviço, deixando o trabalhador à margem da proteção do Direito do Trabalho.

O termo “autonomia”, de acordo com disposição elaborada por Martinez (2010) “[...] oferece múltiplas acepções, normalmente vinculadas à autodeterminação e à capacidade de seu titular traçar normas de conduta sem estranhas imposições restritivas”. Ademais, o autor ainda afirma que “[...] no campo jurídico, a autonomia é a qualidade alcançada por determinado ramo por ter princípios, regras, teorias e condutas metodológicas próprias”. Godinho (2019) destaca que a autonomia possui conceito antitético ao de subordinação, sendo o trabalho autônomo aquele realizado sem subordinação do trabalhador ao tomador de serviços.

Com a Revolução Industrial, observaram-se profundas mudanças no sistema de produção, o que, em consequência, acarretou alterações nas relações de trabalho. As transformações empresariais da época deixaram muitos trabalhadores desamparados socialmente, devido à substituição da força de trabalho pela máquina. Isso dificultou o acesso ao mercado de trabalho, obrigando os trabalhadores a procurarem por novas formas de sustento próprio e de suas famílias — resultando, assim, na prática do trabalho autônomo sem a devida proteção do Direito do Trabalho.

A respeito do surgimento do profissional autônomo, Anníbal Fernandes (1992) destaca a precária situação financeira dessa então nova categoria:

²⁶Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 21 nov. 2021.

Enquanto nos países altamente desenvolvidos o trabalhador autônomo é uma herança residual do passado pré-capitalista, e hoje como que uma espécie em extinção, no mundo subdesenvolvido aparece como um contingente notável não absorvido pelo processo de assalariamento, isto significa desemprego e subemprego, levando as pessoas a trabalharem por conta própria, como “biscateiros” etc. Isto se aplica ao Brasil, onde coexiste grande massa de autônomos em precária situação financeira – “boias-frias” rurais, lavadores de carros, artesãos, ambulantes etc.

Kalil (2019) leciona que é possível observar, no trabalho autônomo, alguns elementos fáticos-jurídicos próprios da relação de emprego, sendo que a diferença essencial está na falta da subordinação. Dessa forma, o trabalhador autônomo corresponde àquele que, conforme preleciona Henrique Correia (2021), “[...] é o dono das ferramentas e demais equipamentos indispensáveis para a realização das suas atividades, possui ampla liberdade para escolher o horário de trabalho e fixar o preço de seus serviços”. Dessa forma, deve ser verificada a ausência do requisito da subordinação jurídica para que seja configurado o trabalho autônomo.

Como forma de afastar dúvidas sobre a aplicação da CLT a determinadas contratações envolvendo autonomia na prestação de serviços, a Lei Federal n.º 13.467/2017 incluiu na CLT o art. 442-B,²⁷ definindo que, independentemente da exclusividade ou não e da forma contínua ou não, fica afastada a qualidade de empregado, prevista no art. 3º, quando houver contratação de profissional autônomo. A inclusão legislativa não estabeleceu regras claras e objetivas, capazes de identificar a autonomia na prestação de serviços, cabendo uma análise casuística de acordo com as regras observadas na dinâmica do serviço prestado.

Nessa linha, percebe-se que a diferença entre a relação de emprego e o trabalho autônomo corresponde justamente à extensão da liberdade a ser ofertada para o trabalhador, visto que, na primeira modalidade, o empregado submete-se a um conjunto de determinações e cláusulas previamente elaboradas pelo empregador, o que limita sua atuação. Quanto à modalidade autônoma, essa é mais ampla, de forma a possibilitar maiores flexibilidade e independência para que trabalhadores e contratantes possam negociar os termos da prestação do serviço.

Delgado (2019, p. 397) discorre sobre a diferenciação entre essas duas espécies, conforme segue:

A diferenciação central entre as figuras situa-se, porém, repita-se, na subordinação. Fundamentalmente, trabalho autônomo é aquele que se realiza sem subordinação do

²⁷ 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.

trabalhador ao tomador dos serviços. Autonomia é conceito antitético ao de subordinação. Enquanto esta traduz a circunstância juridicamente assentada de que o trabalhador acolhe a direção empresarial no tocante ao modo de concretização cotidiana de seus serviços, a autonomia traduz a noção de que o próprio prestador é que estabelece e concretiza, cotidianamente, a forma de realização dos serviços que pactuou prestar. Na subordinação, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços transfere-se ao tomador; na autonomia, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços preserva-se com o prestador de trabalho.

No tocante à característica de subordinação e ao fluxo decisório da relação de trabalho, é importante examinar o direcionamento das determinações a respeito do controle da atividade. Tratando-se da espécie unidirecional, que modula a forma por meio da qual o trabalho é feito, desde o estabelecimento de ordens diretas até intervenções oriundas de terceiros intermediários, configura-se a relação de emprego. No caso de ser bidirecional, há certa influência, por parte da empresa, quanto ao modo de execução do serviço, ao mesmo tempo que o trabalhador possui autonomia em sua realização, operando um verdadeiro negócio à parte, está presente um controle compartilhado entre as partes e uma relação de trabalho autônomo.

Rodrigo de Lacerda Carelli (2020) menciona duas dimensões que podem ser aferidas a respeito da autonomia característica do trabalhador autônomo. Na primeira delas, afirma que o indivíduo organiza e gerencia o próprio negócio, baseando-se nas nuances do sistema capitalista, no qual aquele que desenvolve determinada atividade econômica é responsável também por organizá-la da melhor forma que lhe aprouver, até mesmo no que tange ao preço e às condições contratuais, decidindo para quem passará a prestar seus serviços, de acordo com sua clientela. Quanto à segunda dimensão, expõe que o trabalhador autônomo organiza e gerencia o trabalho dentro do seu próprio negócio, fator que decorre da organização no sentido de direção e distribuição do trabalho necessário para a prestação dos serviços, sendo possível fazer-se substituir por outros trabalhadores e determinar quando e como realizará a atividade.

Com o desenvolvimento da economia de compartilhamento, seguida das inovações tecnológicas observadas no mercado de trabalho, abriu-se precedente para a implantação de plataformas digitais de trabalho, com a suposta finalidade de aproximar oferta e procura, por intermédio de recursos tecnológicos. Isso estreitou, ainda mais, a linha tênue que separa a autonomia e a subordinação na prestação de serviço.

Na atividade desenvolvida pela Uber, utiliza-se uma plataforma digital com a finalidade de organizar e controlar o trabalho sob demanda realizado por motoristas formalmente contratados como autônomos. No entanto, isso ocorre sem o reconhecimento de direitos sociais decorrentes da prestação de seus serviços.

A Uber apresenta-se, no mercado, como empresa de tecnologia, fazendo constar, nos

termos gerais de uso, que não prestam serviços de transporte ou logística, os quais são prestados por parceiros independentes, que não são empregados nem seus representantes. Esses argumentos não são convincentes e chocam-se com a primazia da realidade, até mesmo porque a empresa surgiu de uma necessidade de transporte individual e não da necessidade de acesso a uma invenção tecnológica, tanto que divulga como missão “[...] ajudar as pessoas a ir a qualquer lugar e conseguir o que quiserem”.

No que se refere à relação fático-jurídica formada entre a Uber e os motoristas cadastrados, convém registrar que as várias exigências impostas, unilateralmente, aos motoristas e a dinâmica dos serviços prestados impedem o livre exercício da atividade econômica e o gerenciamento da atividade desenvolvida. A primeira imposição da Uber diz respeito à realização de um cadastro, ficando a seu cargo exclusivo o poder potestativo de determinar quem pode ou não prestar os serviços dentro da sua plataforma, fazendo seleção por meio de minuciosa análise cadastral, com exigência de diversos requisitos e sujeição dos trabalhadores às regras impostas nos termos gerais de uso. Nesse ponto, fica evidenciado que cabe à Uber a admissão do trabalhador, que, ao efetuar o cadastro na plataforma, deve apresentar seus dados pessoais (nome, *e-mail*, telefone etc.), além de certidão de antecedentes criminais e o documento de registro e licenciamento do veículo (CRLV).

A Uber delimita a atividade a ser prestada pelo motorista, tolhendo a sua liberdade de ofertar outros serviços aos usuários, ou, dito de outro modo, engessa a atuação do profissional ao impedir a prestação de serviços não contemplados na plataforma. Fica evidente que, ao acessar a plataforma, apenas serão possíveis duas atividades: dirigir ou solicitar a viagem, ou seja, o direcionamento do serviço cabe exclusivamente à Uber.

Em relação à escolha do profissional, a Uber define, por meio do algoritmo, qual vai ser o motorista escolhido para realizar o serviço, não permitindo qualquer espécie de captação de cliente. Com isso, o motorista fica proibido de transportar qualquer passageiro, se não for por indicação da Uber.

Os trabalhadores ficam inteiramente integrados aos objetivos sociais e à organização empresarial desenvolvida pela Uber, ficando dependentes dela, visto que a clientela, chamada de usuários, fica vinculada exclusivamente à empresa, que, só em seguida, distribui-os entre os motoristas (PAES, 2020).

Como forma de controle e acompanhamento da prestação de serviço, a Uber é quem define quais os trajetos a serem seguidos, acompanhando, por meio de GPS, todo o caminho percorrido pelo motorista. Além disso, exige do motorista condições do veículo, incluindo de higiene, assim como a postura que ele deverá ter no tratamento com os clientes. Quanto a isso,

exige um tratamento educado e respeitoso, fiscalizando tais condutas por meio das respostas avaliativas dos clientes.

Dentre as práticas estipuladas pela Uber como fraudulentas, insere-se a de que o motorista fica proibido de seguir uma rota diferente da que lhe foi disponibilizada, caracterizando fraude o aumento proposital do tempo e da distância de uma viagem.

Um ponto de extrema importância e que retira a liberdade do profissional na prestação dos serviços diz respeito ao preço ofertado pelos serviços prestados, que cabe exclusivamente à Uber, a qual realiza tal cobrança por meio de algoritmos, os quais são os responsáveis pelo processamento de dados e apresentação do valor final da corrida ao cliente. Nesse ponto, é fácil perceber que o motorista não possui autonomia para prestar serviços, tanto que não pode nem sequer apresentar ao cliente o valor da contraprestação pelo serviço prestado.

É válido ressaltar, ainda, disposição feita por Oliveira, Carelli e Grillo (2020), ao mencionarem o denominado “dirigismo econômico” praticado pela empresa Uber, destacando que, se realmente houvesse trabalho autônomo, não haveria imposição autoritária e unilateral do preço a ser cobrado pelo serviço. Para tentar afastar o argumento da precificação unilateral do serviço, a Uber defende que o profissional é livre para aceitar ou não a viagem, o que não é pertinente, já que o valor pode ser alterado unilateralmente, em caso de alteração das condições inicialmente informadas, o que confirma o poder diretivo.

A Uber ainda exige que o motorista informe os meios de comunicação necessários para que sua gerência possa entrar em contato com ele e encaminhar as diretrizes da prestação de serviço. Para que isso ocorra, disponibiliza um canal de atendimento ao motorista, a fim de solucionar qualquer pendência, não se restringindo a disponibilizar uma ferramenta eletrônica para aproximar prestadores e tomadores de serviço.

Em relação à não eventualidade na prestação dos serviços, a Uber pressiona os motoristas a serem assíduos e a não cancelarem os serviços demandados, fazendo constar claramente no código da comunidade Uber o seguinte:

No entanto, é proibido recusar ou cancelar solicitações intencionalmente ou usar recursos da Plataforma da Uber para deixar de receber solicitações de viagem ou de entrega com a finalidade exclusiva de evitar regiões específicas, devido às características das pessoas ou empresas presentes nesses locais.²⁸

A jornada de trabalho dos motoristas não é predefinida; contudo, os motoristas são

²⁸ Código da Comunidade Uber alterado em 8 maio 2021. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-community-guidelines>. Acesso em: 21 nov. 2021.

pressionados a ficarem o máximo de tempo à disposição da plataforma, que se utiliza de promoções, mediante metas relacionados à quantidade de horas trabalhadas. A Uber também oferece determinada quantia fixa, caso o motorista conclua um certo número de viagens em determinado lapso temporal, como se fosse um jogo em que só ganha quem estiver disponível em um maior número de horas. Devido aos rendimentos tão baixos e incertos, os motoristas veem-se obrigados a laborar por longas jornadas por semana, o que corrobora o fato de que o verdadeiro “espaço”, no qual os trabalhadores podem exercer tal flexibilidade e autonomia, na realidade, é quase inexistente.

Utilizando o poder punitivo inerente ao empregador, a Uber, em tom ameaçador, informa aos motoristas que “Perder o acesso à plataforma da Uber pode atrapalhar sua vida e seus negócios”.²⁹ Além disso, divulga que, ao violar qualquer regra imposta unilateralmente pela empresa, o motorista poderá perder total ou parcialmente o acesso à plataforma, sem necessidade de aviso prévio, o que a reveste de um potencial mecanismo para impor aos profissionais uma disciplina na prestação dos serviços.

Feitas essas considerações, observa-se que a Uber não pode se esconder no argumento de que seria uma empresa de tecnologia, pois, na prática, trata-se de uma empresa de transporte que contrata trabalhadores por intermédio de sua plataforma digital, potencializando a prestação do serviço de transporte de passageiros. Dessa forma, não seria prudente o argumento de que a contratação ocorreria na modalidade autônoma, diante da realidade da dinâmica da prestação dos serviços, como bem definiu Rodrigo Carelli, no parecer proferido no processo n.º 0100745-94.2020.5.01.0046, em trâmite na 46ª Vara Federal do Trabalho da 1ª Região, conforme segue:

O negócio da ré é demasiadamente óbvio: o transporte de passageiros. Um cliente que clica em um aplicativo para acessar uma plataforma diz comumente “vou pedir um Uber”, ao contrário de dizer “vou procurar um motorista pelo intermediário Uber”. Isso se dá porque o cliente não está à procura de realizar um negócio com um motorista específico, mas sim que a empresa lhe preste um serviço de transporte. O que comprova isso de forma definitiva e inapelável é que o cliente não escolhe o motorista, mas sim este é designado pela plataforma por meio de seu algoritmo, cujo *design* foi realizado para melhor prestação do serviço de transporte. Além disso, todo o serviço é controlado pela ré, que impõe inclusive um “padrão de qualidade” e a prestação de um “serviço de alta qualidade”, conforme o item 2.6.2 de seus termos de uso, que nada mais é do que o contrato de trabalho padronizado e por adesão, imposto unilateralmente ao conjunto de trabalhadores (id e82f406), em forma similar a um regulamento de empresa. A empresa não se basta em realizar uma intermediação entre contratantes livres, ou seja, ela não procura a excelência da mediação, mas sim do serviço, como deixa claro o item citado, que impõe avaliação de clientes em relação à prestação final do serviço, e não em relação à intermediação.

²⁹ Código da Comunidade Uber alterado em 8 maio 2021. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-community-guidelines>. Acesso em: 21 nov. 2021.

Para afastar a subordinação, a Uber argumenta que o motorista é livre para aceitar ou não o serviço ofertado pela plataforma. Contudo, a suposta flexibilidade oferecida aos profissionais é apenas aparente, tendo em vista que, na prática, eles são obrigados a trabalhar cada vez mais para garantir sua subsistência, devido à ausência de liberdade para estabelecer o preço do serviço ofertado, assim como devido às punições decorrentes de cancelamentos reiterados ou quando permanecem, por muito tempo, desconectados. Assim, fica evidente que a realidade é divergente da forma estabelecida nos regramentos.

Mesmo que os motoristas realmente fossem livres para aceitar ou não os serviços, tal autonomia não seria o suficiente para afastar a subordinação. Isso se observa na recente reforma trabalhista, a qual criou a figura do trabalhador intermitente e fez constar expressamente que a recusa da oferta não descaracteriza a subordinação, conforme se observa no art. 452-A, § 3º na CLT,³⁰ já mencionado em tópico anterior.

Igualmente, não é cabível o argumento, apresentado pela Uber, de que o motorista possui liberdade de horário, podendo ficar ativo ou não na plataforma, já que, nas modernas relações de trabalho, é possível o empregado optar pelos momentos em que disponibilizará sua força de trabalho (como no caso de trabalho em *home office*), sendo relevante a ele apenas entregar o resultado dos serviços, de forma condizente com os objetivos sociais da empresa. No caso da Uber, seu objetivo é ajudar as pessoas a irem a qualquer lugar.

A autonomia dos motoristas, defendida pela Uber, é incompatível com a realidade, visto que estão impedidos de contatar diretamente os clientes e não podem precificar o serviço prestado, ficando, com isso, impedidos de fidelizar o cliente, pois todo o contato entre as partes é monopolizado pela plataforma, a quem cabe o dirigismo econômico, decorrente da apropriação direta do resultado do trabalho alheio. Os motoristas de aplicativos são, na verdade, “[...] trabalhadores autônomos sem autonomia e independentes sem terem seu próprio negócio”, como argumenta Rodrigo Carelli (2020):

Fica claro que as plataformas criaram as figuras de trabalhadores autônomos sem autonomia e independentes sem terem seu próprio negócio. E devemos constatar que isso não é somente nas plataformas: cresce de maneira generalizada na nossa sociedade o número de autônomos somente no nome, com o fim de fuga da legislação em geral. São falsos empreendedores, que não formam negócio por não terem clientela e por isso não têm qualquer chance de prosperar. O verbo empreender afasta-se de sua acepção verdadeira de realização de atividade econômica própria para se tornar sinônimo de trabalhar sem direitos em negócio alheio.

Não se pode esquecer que a Uber é uma plataforma digital de trabalho e representa um

³⁰ § 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

modelo de negócio empresarial fundado a partir do avanço tecnológico, o que lhe permite uma gestão por gamificação (que define prêmios, punição e competição) e o controle por algoritmo (OLIVEIRA, 2019) sobre as atividades dos motoristas. Ainda, implementa um gerenciamento por meios telemáticos, que são equiparados, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio, como dispõe o art. 6º, parágrafo único da CLT.³¹

A Uber ainda argumenta que fica apenas com 20% ou 25% da operação financeira do negócio, o que é incompatível com o funcionamento comercial e, por isso, não pode ser considerada empregadora. Contudo, tal argumento igualmente não é pertinente, pois o percentual devido à Uber é calculado com base no valor bruto do serviço pago pelo cliente usuário, cabendo ao motorista arcar com todas as despesas relacionadas à manutenção do veículo, a saber: combustível, pneus, licenciamento, limpeza, entre outras, cabendo-lhe, desse modo, ao final da operação, um valor inferior ao que ficou retido pela Uber.

O desequilíbrio da relação jurídica formada entre a plataforma e o trabalhador é visível. Isso se deve ao poder econômico da empresa e à falta de acessibilidade às informações (fórmulas algorítmicas). Tal ato permite uma exploração da força de trabalho pelo capital, sobretudo em função da imposição de longas e extenuantes jornadas de trabalho como única forma de obter renda mínima suficiente para a subsistência, mostrando-se necessária a intervenção do Direito do Trabalho, no sentido de proteger a categoria dos motoristas e equalizar a relação formada entre o capital e a força de trabalho, resguardando a justiça social e a dignidade humana.

Diante da notável assimetria que permeia as relações de trabalho surgidas na contemporaneidade, mormente a avença observada entre os motoristas e a empresa Uber, é de fundamental importância a pacificação do entendimento de que é devida a aplicação do Direito do Trabalho. Isso deve ser feito até mesmo porque a pequena liberdade para aceitar ou não os serviços não é o suficiente para afastar a subordinação telemática à qual os motoristas estão submetidos (art. 6º, parágrafo único, CLT) e o poder de direcionamento econômico e tecnológico exercido pela Uber. Desse modo, são legítimas as proteções trabalhistas básicas (salário mínimo, FGTS, descanso semanal remunerado, férias, 13º salário, proteção previdenciária, jornada de trabalho máxima etc.) conquistadas pelos trabalhadores ao longo dos anos, ao custo de muito suor e sangue.

³¹ Art. 6º [...] Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

4 A MOVIMENTAÇÃO DO PODER LEGISLATIVO PARA REGULAMENTAR A ATIVIDADE DESEMPENHADA PELOS MOTORISTAS VIA APLICATIVO

No exercício de sua função constitucional, cabe ao Poder Legislativo ficar vigilante às alterações no cotidiano da sociedade, de modo a regulamentar as novas relações jurídicas surgidas a partir da evolução tecnológica. Esse é justamente o caso das atividades de transporte prestadas por motoristas particulares, por intermédio de uma plataforma digital.

Trata-se de uma categoria profissional de grande representatividade no cenário social e econômico, visto que, só no Brasil, já conta com mais de um milhão de profissionais. Entretanto, esse contingente ainda está submetido a um limbo normativo que, em curto prazo, pode até trazer benefícios, mas, em um viés mais abrangente, possibilita a permeação da insegurança jurídica aos trabalhadores e às empresas provedoras das plataformas digitais.

As atividades desenvolvidas por esses indivíduos não se encontram pacificadas no atual panorama jurídico. Esse é o motivo pelo qual o Judiciário vem proferindo decisões, por diversas vezes, desencontradas entre si, sobre o tema, causando um descontentamento da sociedade, o que justifica a movimentação do poder legislativo para regulamentar a matéria.

4.1 OS PROJETOS DE LEI EM TRAMITAÇÃO NO CONGRESSO NACIONAL

Objetivando corrigir o vácuo na legislação sobre o assunto, o Poder Legislativo brasileiro deu início a vários projetos de lei, ao longo dos últimos anos, destacando-se, dentre muitos outros que estão em tramitação no país, os seguintes: PL 5.069/2019,³² PL 5.622/2019,³³ PL 3.797/2020³⁴ e PL 3.748/2020.³⁵ Esses concentram a maior parte dos debates sobre o tema, conforme se explanará a seguir.

O Projeto de Lei n.º 5.069/2019 foi apresentado pelo deputado Gervásio Maia (PSB/PB). Sua proposta principal é a inclusão de um novo subtópico (Seção IV-B) na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de modo a regularizar a situação dos motoristas de aplicativos. Assim, inicialmente, o documento procura equiparar o motorista vinculado à plataforma digital à figura do empregado, nas seguintes palavras:

³²BRASIL, 2019.

³³*Id.*, 2019a.

³⁴*Id.*, 2020.

³⁵*Id.*, 2020a.

Art. 235-J. Para efeito do que prescreve o caput do art. 3º do Decreto-Lei n.º 5.452/43 Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, será considerado empregado, assegurando-se todas as garantias previstas nesta Lei, o profissional que exercer atividade de motorista, de forma pessoal, onerosa, habitual e de subordinação, através de empresas operadoras da plataforma de aplicativos de transporte terrestre, excetuado aquele que exerça sua atividade de forma eventual.

O projeto objetiva considerar empregados os indivíduos que prestarem serviços como motoristas de forma pessoal, habitual, onerosa e subordinada, assegurando-lhes todas as garantias trabalhistas.

No quesito habitualidade, também é discorrido sobre o enquadramento deste conceito, nos seguintes termos: “Art. 235-J. [...] § 1º Será considerada atividade de natureza habitual, o motorista que desenvolver sua profissão, predominantemente, através da plataforma de aplicativo de transporte terrestre”.

A norma proposta, mesmo sendo aprovada, cria uma faculdade aos profissionais, que podem optar por se cadastrar como microempreendedores individuais, conforme segue:

Art. 235-J. [...]

§ 2º - O motorista que exercer sua atividade, de forma não predominante e eventualmente, através da plataforma de aplicativo de transporte terrestre poderá cadastrar-se como microempreendedor individual – MEI, na forma prevista na Lei Complementar n.º 128/2008, que alterou a Lei Geral da Micro e Pequena Empresa (Lei Complementar n.º 123/2006) que criou a figura do Microempreendedor Individual.

Destarte, o projeto apresenta uma ferramenta a ser utilizada por profissionais que deem preferência pela formalização de suas atividades sem, entretanto, engessar a decisão dos demais a uma única solução. Desse modo, permitiu-lhes escolher pelo cadastramento como MEI, o que é devido ao caráter eventual de suas atividades.

O projeto de lei também prevê uma equiparação entre a empresa provedora da plataforma digital e a figura do empregador, para efeitos exclusivos do reconhecimento da relação de emprego. Assim, o legislador pretende vincular os novos meios de gerenciamento de prestação de serviços (que se dá em formato digital, nesse caso) ao conceito clássico de empregador, para que a regulamentação acompanhe a evolução das relações trabalhistas.

Quanto ao fato de que a comunicação empresa-motorista dá-se por meio de uma plataforma digital, surgem questionamentos a respeito de uma possível omissão quanto ao acompanhamento dos resultados obtidos pelo profissional. Contudo, em resposta aos questionamentos, esclarece-se que, no direito trabalhista, não é relevante considerar a frequência com que o poder de comando da companhia é exercido.

Nesse sentido, Alice Monteiro de Barros (2013) preleciona a respeito, afirmando que o

poder de comando exercido pelo empregador não necessita ocorrer constantemente, sendo mais importante que exista a possibilidade de o patrão dar ordens, dirigir, comandar e fiscalizar a atividade do trabalhador. Em outros termos, o que interessa é a discricionariedade atribuída ao empregador para intervir ou não na prestação dos serviços dos indivíduos, de forma que a subordinação jurídica nem sempre será manifestada por meio da submissão a horários determinados ou a um controle direto quanto ao cumprimento das ordens estabelecidas.

Na justificativa do projeto de lei, o deputado defende o argumento de que, com base nas determinações de seu conteúdo, apenas no caso de o indivíduo não realizar serviços relacionados à atividade principal da empresa é que ele será considerado como trabalhador independente. Em outras palavras, o motorista será considerado autônomo quando realizar um serviço que não está vinculado à atividade central da empresa.

O autor do projeto apresentou, como justificativa, as decisões conflitantes, no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, a respeito de suposto vínculo empregatício entre os motoristas e as empresas provedoras das plataformas digitais. Para o parlamentar, a norma proposta visa garantir maior segurança jurídica nas relações de trabalho surgidas a partir da evolução tecnológica, reconhecendo o vínculo empregatício entre as partes, desde que atendidos requisitos mencionados no texto da propositura legislativa.

Muito embora a intenção do Projeto de Lei n.º 5.069/2019 seja adequar a regulamentação do trabalho dos motoristas de aplicativo à realidade da sociedade, em uma análise mais detida, é possível observar uma vagueza, a qual é indicativa da manutenção da insegurança jurídica. Isso se deve principalmente à subjetividade de seus termos ao exigir uma averiguação dos elementos fáticos para a caracterização da relação de emprego — o que já existe na atual legislação celetista.

O Projeto de Lei n.º 5.622/2019 está apensado ao Projeto de Lei n.º 5.069/2019 e, igualmente, tem a finalidade de determinar o reconhecimento da relação de emprego entre o motorista de aplicativo e as empresas que operam o aplicativo. Trata da matéria de forma bem simplista e resumida, propondo a alteração da Lei n.º 13.640/2018, que alterou a Lei n.º 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros.

A proposta legislativa pretende obter chancela legislativa para que a citada lei passe a vigorar mediante a adição dos seguintes termos:

Art. 1º-A Fica reconhecido o vínculo empregatício entre as empresas e os motoristas que prestam serviço remunerado de transporte de passageiros, não aberto ao público, para a realização de viagens individualizadas ou compartilhadas solicitadas

exclusivamente por usuários previamente cadastrados em aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede.

Essa proposta legislativa envereda-se por uma perspectiva mais “tradicional”, ao tentar enquadrar essa categoria profissional nos preceitos estabelecidos pela CLT, a partir dos quais pode ser configurado um vínculo empregatício. O resultado pretendido pelo PL é, portanto, o de estabelecer uma verdadeira relação de emprego entre empresa e profissional, para que este possa obter uma segurança jurídica e passe a ser reconhecido como um empregado detentor das proteções estabelecidas pelo Direito do Trabalho, na forma constante na CLT.

Na justificativa do projeto de lei proposto pelo deputado Pastor Sargento Isidório (Avante/BA), foi evidenciada a discussão a respeito da Lei Assembly Bill 5 (AB5), do estado da Califórnia (EUA), que obriga empresas de aplicativos de transporte a contratarem os motoristas cadastrados na plataforma, que passavam a deixar de ser considerados profissionais autônomos. Utilizando-se desse dispositivo legal, o deputado proponente defende que os profissionais devem ser considerados empregados e não terceirizados, se o trabalho desempenhado for controlado pela empresa ou se fizerem parte da atividade habitual dela.

Como justificativa aos termos do PL 5.622, foi ressaltado que, atualmente, as empresas proprietárias das plataformas digitais não têm qualquer risco e obtêm altos rendimentos às custas da exploração dos trabalhadores, o que deve ser remediado. Dessa forma, o Brasil deveria seguir o modelo americano e estabelecer que os motoristas de aplicativo sejam considerados empregados das empresas à qual estão vinculados, passando a ter direito a todas as verbas trabalhistas.

Percebe-se que, tanto nacional quanto internacionalmente, a polêmica a respeito da constatação de vínculo empregatício e a necessidade de proteção do trabalhador têm obtido destaque. Isso deve acontecer em nosso país, tendo em vista não ser viável permitir que novos conceitos de prestação de serviços angariem vantagens econômicas às custas de lacunas legais.

Diferentemente dos projetos de lei já explanados, o PL n.º 3.797/2020 inovou no concernente a não defender o reconhecimento do vínculo empregatício entre prestadores de serviços cadastrados em aplicativos e as empresas provedoras da plataforma, mas buscando regulamentar a atividade desempenhada por essa categoria. Assim, o documento, de autoria do deputado Júlio Delgado (PSB/MG), institui, em sua ementa, o Marco Regulatório para Contratação de prestadores de serviços de aplicativos de entregas e motoristas. Diante disso, percebe-se que o PL visa abranger não apenas motoristas de aplicativos, mas também aqueles indivíduos que fazem entregas de produtos.

Apesar de sua finalidade não ser a de reconhecer vínculo empregatício entre as partes,

o regulamento apresenta alguns pontos que se assemelham às determinações constantes no âmbito da CLT. Destaca-se, nesse documento, o fato de ele propor, em seu conteúdo, os direitos e deveres da categoria laboral. No rol dos direitos dos prestadores de serviço de aplicativos, estão os seguintes: inclusão no Regime de Previdência Social e todos os seus efeitos; auxílio doença e acidentário durante a prestação do serviço; garantia do valor mínimo de remuneração, reajustado anualmente; prestar o serviço por um número de horas diárias não excedente a 10; receber das empresas que utilizam os serviços de aplicativos os dados necessários e completos para a execução da atividade e, em casos de pandemia, as empresas deverão fornecer equipamentos que promovam a segurança e a proteção da saúde do prestador. Já em relação aos deveres dos profissionais prestadores de serviços de aplicativos, o projeto de lei estabelece que deverão: ser maiores de 18 anos; apresentar atestado de antecedentes criminais nas empresas a que forem prestar os serviços; estar em situação regular no Brasil; apresentar cópia de documento de identificação válido; apresentar cópia do comprovante de endereço; efetuar o cadastro completo na empresa em que será prestado o serviço; utilizar proteção pessoal, obrigatória (como previsto na legislação de trânsito), em caso de motociclistas e ciclistas; e, por fim, adequar o horário de descanso diário.

Como se observa, o projeto de lei busca garantir o pagamento de um valor mínimo por hora, preservando o salário mínimo já estabelecido pela CLT. Além disso, estabelece uma jornada de trabalho máxima de 10 horas por dia, o que igualmente é previsto na CLT, quando determina que a jornada do empregado deve ser de até oito horas por dia, sendo permitido realizar duas horas extras diárias.

O Projeto de Lei n.º 3.797/2020 ainda estabelece, em seu art. 6º, uma penalidade. Essa será dada nos casos em que a jornada de trabalho de 10 horas/dia for excedida, devendo a empresa pagar um valor superior a duas vezes o valor mínimo estipulado. Dessa forma, o projeto de lei ainda abre a possibilidade de que o trabalhador preste seus serviços por indefinidas horas, cabendo apenas ao empregador arcar com um valor, a título de penalidade. Frisa-se, portanto, a falha do documento nesse ponto, por não resguardar, de forma adequada, os direitos dos profissionais da categoria abrangida.

Vitor Filgueiras e Ricardo Antunes (2020) mencionam o fato de que, nos arranjos sem reconhecimento do vínculo de emprego, as jornadas de trabalho excessivas, desde a época da Revolução Industrial, bem como a negação dos direitos dos trabalhadores agravam os riscos às suas vidas. Dessa mesma forma, as plataformas e os aplicativos tentam se eximir da responsabilidade pela saúde e pela segurança de seus colaboradores.

Como ponto positivo do projeto de lei, destaca-se o direito do prestador de serviços de

aplicativos à sua devida inclusão no Regime de Previdência Social, o que lhe permite o recebimento de auxílio-doença e acidentário durante a realização do seu trabalho. Além disso, garante-se, em longo prazo, amparo, a título de aposentadoria, pelos serviços prestados ao longo dos anos, além de garantir ao sistema previdenciário mais uma fonte de receita.

Foi evidenciado, também, que esses trabalhadores realizam cadastro nas plataformas digitais, sendo necessária a adoção de medidas para serem preservadas a integridade, a saúde e a vida desses indivíduos, cujas atividades são tão essenciais à sociedade e para a própria subsistência. Diante disso, o projeto de lei, ao estabelecer direitos e deveres aos prestadores de serviços por intermédio de plataforma digital, busca garantir seus direitos mínimos e preservar a dignidade da pessoa humana, muito embora enquadre a prestação de serviços via aplicativo como uma situação *sui generis*, criando uma figura intermediária entre o reconhecimento do vínculo de emprego e o trabalho autônomo.

Por último, é importante observar as disposições trazidas pelo Projeto de Lei n.º 3.748/2020, de autoria da deputada Tabata Amaral (PDT/SP). Ela propõe a instituição do regime de trabalho sob demanda, pelo qual os clientes contratam a prestação de serviços diretamente com a plataforma de serviços sob demanda, que, por sua vez, apresenta proposta para execução dos serviços para um ou mais trabalhadores.

O regime de trabalho sob demanda não se aplica às plataformas de intermediação de serviço abertas, consideradas como aquelas que possuam, cumulativamente, as seguintes características: I – clientes têm acesso às propostas de diversos trabalhadores; II – clientes contratam diretamente os trabalhadores; III – cadastramento de ofertas de serviços é aberto a qualquer trabalhador; e IV – valores e características dos serviços são definidos pelos próprios trabalhadores.

A proposta não reconhece a aplicação das disposições constantes na CLT ao regime de trabalho sob demanda. Contudo, prevê direitos mínimos, semelhantes aos previsto no diploma celetista, tais como a previsão de pagamento de salário mínimo/hora, acrescido de 1/12 (um doze avos), correspondendo ao 13º salário proporcional; 1/12 (um doze avos), correspondente às férias proporcionais; e 1/36 (um trinta e seis avos), correspondente ao 1/3 (um terço) constitucional das férias. Um diferencial previsto, no projeto de lei, é a obrigatoriedade, imposta à plataforma, de disponibilização dos demonstrativos pormenorizados dos valores pagos aos seus colaboradores, a fim de atender a eventuais fiscalizações trabalhistas.

O projeto de lei ainda prevê a indenização dos custos com insumos, manutenção e depreciação, de forma proporcional à utilização, nos casos em que os instrumentos de trabalho pertençam ao trabalhador. A indenização poderá ser paga por meio de valor médio fixado em

negociação coletiva ou em acordo individual, devendo a plataforma realizar cálculo dos custos médios por grupos homogêneos de trabalhadores, para redução de distorções, devendo tais cálculos ficarem disponíveis para trabalhadores, órgãos de fiscalização, sindicatos e entidades associativas de trabalhadores.

Ainda no intuito de proteger os integrantes dessa categoria laboral, a proposta estipula a incumbência da plataforma de adotar medidas para a redução dos riscos à saúde e à segurança do trabalhador, os quais sejam decorrentes da prestação de serviços, até mesmo fornecendo equipamentos de proteção individual ou coletiva. Também deve buscar prevenir o assédio, a violência e a discriminação nas partes envolvidas nessa relação de trabalho.

O projeto de lei prevê, ainda, a percepção de seguro-desemprego no valor de um salário mínimo, pelo período de três meses, ao trabalhador em regime de trabalho sob demanda cadastrado por iniciativa da plataforma, caso estejam presentes determinados requisitos. Ademais, fica a cargo da plataforma efetuar a devida inscrição previdenciária de seus colaboradores, a fim de que eles sejam filiados ao Regime Geral de Previdência Social. Outras benesses observadas no Projeto de Lei n.º 3.748/2020 dizem respeito ao fornecimento de salário família (a ser pago mensalmente e de forma direta pelo INSS, usando como parâmetro o salário de contribuição da competência anterior à que o benefício será pago) e salário maternidade (que será percebido após um período de carência equivalente a 10 contribuições mensais).

Como justificativa ao projeto de lei, a deputada Tabata Amaral defende que há uma relação desigual e de dependência entre as empresas proprietárias de aplicativos de serviço e seus trabalhadores, que, atualmente, não possuem quaisquer direitos trabalhistas e previdenciários, seja pela recusa das empresas em reconhecer o vínculo de emprego, seja pela indefinição dos tribunais do Trabalho. Isso justifica, portanto, a criação de um regime próprio, que considere as particularidades da atividade e garanta aos trabalhadores um patamar adequado de direitos e proteção social. Como objetivo, a deputada defende que a regulamentação da modalidade de trabalho sob demanda visa: a) garantir um nível de proteção social mínimo aos trabalhadores; b) assegurar um patamar remuneratório mínimo a esses trabalhadores; e c) assegurar condições mínimas de trabalho, por meio de medidas para a redução dos riscos à saúde e para dar maior segurança ao trabalhador, além de medidas para a prevenção de assédio, violência e discriminação.

Apesar da tentativa de inovar o ordenamento jurídico, ao criar legislação específica sobre o modelo de trabalho por demanda, tal regulação não nos parece adequada para resolver a situação, tendo em vista que a própria CLT seria plenamente capaz de suprir as peculiaridades características dessa nova modalidade de prestação de serviços. Ademais, o projeto de lei que

cria a modalidade de trabalho sob demanda nada mencionou sobre a divisão dos valores decorrentes da prestação de serviço, mesmo tendo previsto o repasse de todas as obrigações pecuniárias à empresa provedora da plataforma digital, o que pode inviabilizar o funcionamento das empresas.

Feitas essas considerações, é possível observar muitas divergências entre os projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional, o que desafia uma rápida articulação dos congressistas ante a crescente utilização das ferramentas tecnológicas nas organizações do trabalho. Arnaldo Boson Paes (2019, p. 37) defende que

[...] a regulação, decerto, não se presta apenas para proteger os trabalhadores em razão de sua condição de dependência, na medida em que servem principalmente para limitar e racionalizar o exercício unilateral dos poderes de gestão da mão de obra.

Assim, é necessária uma regulação capaz de garantir os direitos humanos fundamentais, evitando qualquer prejuízo à dignidade humana.

O certo é que ainda há muita indefinição legislativa sobre o tema, o que justifica o alargamento dos debates, com ampla participação dos profissionais, de entidades associativas, empresas e representantes da sociedade em geral. Isso precisa ser feito de modo a garantir uma plasticidade das normas e assegurar o importante equilíbrio entre os direitos protetivos dos trabalhadores e o funcionamento das plataformas digitais, não freando o desenvolvimento socioeconômico do país nem, muito menos, descuidando da saúde e da segurança dos trabalhadores.

4.2 O TRABALHO INTERMITENTE E A LEI DO SALÃO PARCEIRO – EXEMPLOS A SEREM SEGUIDOS PELO LEGISLADOR

O Direito do Trabalho é um instrumento de regulação de instituições e relações humanas, com fins preestabelecidos a partir do contexto histórico, o qual delimita o seu alcance e sua aplicação, em razão de políticas de caráter social, construindo os princípios, as regras e os institutos essenciais, a partir da relação empregatícia (DELGADO, 2019). Carlos Henrique Bezerra Leite (2018) complementa afirmando que o objetivo do Direito do Trabalho é estabelecer normas que garantam a paz e o equilíbrio entre o capital e o trabalho, conferindo a superioridade jurídica ao empregado devido à sua inferioridade econômica diante do empregador, que detém o capital, buscando estabelecer uma igualdade jurídica.

Ao longo dos anos, as relações de trabalho sempre estiveram submissas à evolução

tecnológica, sendo natural a atualização do mercado em resposta ao aumento da concorrência entre as empresas e a busca desenfreada por lucros e mão de obra qualificada e mais barata. Assim, a revolução tecnológica observada nas últimas décadas afetou diretamente a estrutura do mercado capitalista, de modo que o Direito do Trabalho não pôde ficar estático ante as transformações das organizações trabalhistas, devendo acompanhar todas essas inovações.

Em razão da nova gama de demandas por parte da sociedade, o mundo moderno exigiu, do Direito do Trabalho, uma série de adaptações, no sentido de aperfeiçoar-se aos novos modelos de relações trabalhistas, tanto a respeito de novidades normativas quanto de flexibilizações nas legislações já existentes. Para Castells (2002), a citada revolução tecnológica em curso, fundamentada na tecnologia da informação, estabelece, em âmbito global, novas modalidades de relações entre a economia, a sociedade e o Estado. O capitalismo, devido ao avanço tecnológico, vem passando por uma grande reestruturação, com destaque para as características de flexibilidade e descentralização produtivas, pelo aumento da concorrência econômica global e pela individualização e diversificação das relações de trabalho.

Destarte, diante das mudanças na realidade vivida pelos indivíduos nas relações de trabalho, restou necessária uma ampliação dos mecanismos legislativos, a fim de que os trabalhadores pudessem usufruir de seus direitos. Desse modo, será possível restabelecer uma situação de equilíbrio nas relações trabalhistas, desafiando o ordenamento jurídico a apresentar uma resposta convincente a todas as situações.

As categorias de prestadores de serviços por intermédio de plataformas digitais de trabalho por demanda, das quais os motoristas de aplicativos fazem parte, ainda não receberam uma solução clara e objetiva da legislação pátria. Com isso, acabam permanecendo em uma região fronteira entre a subordinação e a autonomia, o que gera uma insegurança jurídica nas relações firmadas no mercado de trabalho.

Analisando o nosso ordenamento jurídico, é possível identificar os trabalhadores intermitentes e os profissionais parceiros que, até pouco tempo, eram mantidos no limbo, sem uma definição exata sobre a presença da subordinação ou da autonomia na prestação dos serviços. Assim, foram apresentadas duas soluções distintas de regulamentação pelo legislador, destacando-se a recente reforma da CLT (Lei n.º 13.467/2017), que reconheceu a presença da subordinação na prestação de serviço dos trabalhadores intermitentes, e a Lei n.º 13.352/2016, (Lei do Salão Parceiro), que criou a figura do profissional parceiro. Assim, fica reconhecida a autonomia desses trabalhadores, flexibilizando os normativos que regulamentam a relação formada com o salão de beleza e afastando o reconhecimento do vínculo de emprego.

É importante conhecermos as características dessas duas categorias de trabalho

mencionadas para compará-las ao trabalho desenvolvido pelos motoristas intermediados por uma plataforma digital. Desse modo, é possível encontrar-se uma resposta sobre a necessidade de regulamentar as atividades desenvolvidas por esses profissionais.

Dentre as várias inovações apresentadas no contexto da Reforma Trabalhista (Lei n.º 13.467/2017), destaca-se o instituto do trabalho intermitente. Exposta no § 3º do artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT),³⁶ essa nova forma de prestação de serviços corresponde a um contrato de trabalho dotado de subordinação, ainda que descontínua, com alternância de períodos de prestação de serviços e inatividade.

Essa nova modalidade de trabalho acabou por causar profundos impactos na estrutura do Direito do Trabalho, pois criou um precedente ao legalizar a jornada de trabalho variável ou móvel, a qual submete o labor do empregado às necessidades da empresa, podendo ele ser convocado a trabalhar com jornadas de durações diferentes a cada dia. Nesse viés, fica evidente a característica da imprevisibilidade, conforme disciplina Henrique Correia (2021):

O trabalho intermitente tem como principal característica a imprevisibilidade ao empregado, pois este somente tem conhecimento sobre o momento da prestação dos serviços e de sua duração total — horas, dias ou meses — quando for convocado para prestar os serviços.

O grande diferencial dessa nova modalidade com relação ao contrato de trabalho padrão por prazo determinado não se trata do requisito da continuidade, mas da alternância entre períodos de prestação de serviços e de inatividade, apenas vigente nesses últimos. Dito de outro modo, a alternância imprevisível entre os períodos de prestação de serviços e de inatividade representa o grande diferencial entre o trabalho intermitente e o contrato de trabalho por prazo determinado, que exige uma certa continuidade na prestação dos serviços. Ademais, o contrato intermitente possibilitou um novo viés, no tocante à subordinação do empregado ao seu empregador, tendo em vista que esse requisito apenas se configura caso o trabalhador aceite a convocação, sendo a recusa um mero ato de exercício de sua liberdade. Mesmo diante de tal liberdade por parte do empregado, ele ainda tem resguardados seus direitos trabalhistas, pois, diante da assinatura de sua CTPS, passa a receber 13º salário, férias proporcionais (acrescidas do terço constitucional), adicionais legais, dentre outros benefícios, de forma a exaltar as vantagens dessa forma de contrato.

³⁶ § 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Além da mencionada flexibilidade, ressalta-se a vantagem potencial de que o empregado poderá ter a opção de manter contrato de trabalho com diversas empresas, oportunizando maiores garantias de direito e obtenção de renda aos indivíduos que outrora trabalhavam como *freelancers*. Essa possibilidade enseja maior formalização dos “bicos” e diminuição nos níveis de desemprego do país.

Em resumo, para o empregador, as principais vantagens do contrato intermitente são: (a) segurança, posto que o empregado terá seus direitos resguardados pela CLT, bem como o empregador obterá mão de obra qualificada pelo tempo que realmente necessitar; (b) redução de custos, diante da evidente otimização das horas trabalhadas, pois a possibilidade de convocar o empregado apenas nos momentos de necessidade reduz bastante os gastos da empresa; e, (c) flexibilidade, devido à possibilidade de acordo entre as partes a respeito das ocasiões que requisitam os serviços do trabalhador.

Na nova modalidade regida pela CLT, fica garantida ao trabalhador a possibilidade de aceitar ou não o trabalho proposto, de modo que a sua recusa não descaracterizando a subordinação. No entanto, fica estabelecida uma multa de 50% da remuneração que seria devida, para qualquer uma das partes que descumprir, sem justo motivo, após aceita a oferta do trabalho.

A regra estabelecida pela nova legislação é de extrema importância e abre a possibilidade para incluir, na proteção celetista, várias outras categorias de trabalhadores, as quais se encontram na faixa cinzenta entre a subordinação e a autonomia, no desempenho das atividades laborais, laborando de forma precarizada.

A lei ainda dispôs que o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes, afastando a necessidade de exclusividade na prestação de serviços. No entanto, tal requisito jamais foi exigido para a configuração da relação de emprego assalariado.

A abrangência do trabalho intermitente não é novidade no mundo, sendo percebida em diversos outros países. No Reino Unido, é aplicada uma modalidade contratual que se assemelha a esse instituto, denominada de “*zero hour contract*”, que obteve maior respaldo devido à necessidade de redução de custos, objetivando evitar demissões em massa.

Na Espanha, o contrato intermitente está presente no artigo 16 do Estatuto dos Trabalhadores. Lá, ele está sendo denominado de “descontínuo” e ramificando-se em duas espécies, quais sejam: trabalhos que se repetem em datas certas e os que se repetem em datas não previamente determinadas.

Quanto a Portugal, houve uma minuciosa regulamentação a respeito do trabalho

intermitente, de forma que esse contrato deveria ser realizado de forma escrita, posto que a sua não observância acarreta a nulidade do documento. Outrossim, é estipulada uma limitação quanto a essa modalidade contratual, abrangendo apenas empresas que exerçam atividade com descontinuidade.

Como último exemplo, o país italiano conceitua o trabalho intermitente como:

[...] contrato que pode ser ativado, onde há a necessidade de usar um trabalhador para o desempenho de trabalho com uma frequência não predeterminada, permitindo que o empregador se utilize do trabalhador, chamando-o, se necessário.

Outra inovação legislativa foi a Lei n.º 13.352/2016, que alterou a Lei n.º 12.592/2012, conhecida como Lei do Salão Parceiro, como citado anteriormente. Essa lei dispõe sobre o contrato de parceria entre os profissionais que exercem as atividades de cabeleireiro, barbeiro, esteticista, manicure, pedicure, depilador e maquiador e as pessoas jurídicas registradas como salão de beleza. Para essa categoria de trabalhadores, o legislador estabeleceu tratamento diferenciado do ofertado ao trabalhador intermitente, reconhecendo autonomia na prestação de serviços, afastando, em consequência, o reconhecimento do vínculo de emprego.

Diante da evolução no mercado de beleza brasileiro, a proporção econômica e o aumento no número de oportunidades de emprego na área acarretaram maiores investimentos em salões de beleza e na qualificação profissional de pessoas que atuam nesse segmento. Isso ocorreu com o objetivo tanto de atender a uma maior quantidade de clientes possível quanto de gerar lucros.

Com a ampliação dos negócios no setor de beleza, restou necessária uma melhor organização do mercado dos salões. Isso ocorreu tendo em vista que, diante da ausência de regulamentação legal, o empreendedorismo da área era desenvolvido com base em usos e costumes, conforme disposição do artigo 4º da LINDB, nos seguintes termos: “Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito”. Isso acabou gerando uma grande insegurança jurídica ante os diferentes entendimentos sobre a matéria.

Nesse contexto, as contratações desses profissionais davam-se em aspecto informal, ou seja, não existia qualquer regulamentação mínima a respeito dessas relações de trabalho, o que permitia o desamparo dos trabalhadores dessas categorias em relação aos seus direitos. Nesse viés, era comum esses indivíduos submeterem-se às cargas horárias abusivas e às outras determinações de seus empregadores, sem sequer receberem o FGTS, as contribuições previdenciárias, as férias, o 13º salário, entre outros. Isso acabava por desencadear inúmeras

ações judiciais envolvendo o não pagamento de direitos trabalhistas por parte dos salões de beleza.

Com o advento da Lei n.º 12.592/2012, foi reconhecido, em todo o território nacional, o exercício das atividades profissionais de cabeleireiro, barbeiro, esteticista, manicure, pedicure, depilador e maquiador. A promulgação desse dispositivo legal, ainda que insuficiente, representou enorme avanço, no âmbito trabalhista, para as pessoas que exerciam tais profissões.

Em um passo seguinte, passou-se a analisar a viabilidade de uma regulamentação do “salão-parceiro” e do “profissional-parceiro”, tendo como principal justificativa a premente necessidade de atender às peculiaridades evidentes no caso dos salões de beleza. Com isso, visou-se formalizar e manter a formalização dos serviços prestados por tais profissionais, de forma a esclarecer os direitos e os deveres das partes (trabalhador e empregador).

Essa deficiência de regulamentação da dinâmica das prestações de serviço em salões de beleza acarretava uma informalidade, a qual impedia o acesso ao crédito e ao microcrédito, além de dificultar a aquisição direta de insumos, diminuindo o potencial de investimento. Do mesmo modo, esses profissionais viam-se constantemente ameaçados pelo fisco.

Ainda no cenário da justificativa do projeto de lei em trâmite, foi argumentado que os profissionais desse setor recebiam percentuais incoerentes com a função de empregados, visto que os salões deveriam arcar com os custos de funcionamento do empreendimento, além da obrigação de honrar com os encargos sociais e trabalhistas dos profissionais que prestavam serviços. Outro argumento apresentado para justificar os termos da regulamentação era que, nas relações de trabalho formadas entre os salões de beleza e esses profissionais específicos, não se configurava a subordinação do trabalhador às ordens do dono do estabelecimento, recaindo apenas ao cliente a escolha do profissional que o atenderia, ou seja, os serviços não eram fiscalizados diretamente pelos salões.

Acompanhando a evolução das relações estabelecidas entre os profissionais e os estabelecimentos de beleza, em outubro de 2016, foi promulgada a Lei do Salão Parceiro. O preceito dela permitia a contratação de profissional-parceiro como pessoa jurídica, o qual seria enquadrado pelo fisco como pequeno empresário, microempresário ou microempreendedor individual, não se reconhecendo, nessa atividade, o vínculo de emprego subordinado e assalariado.

Diante dessa novidade, surgiu uma nova modalidade contratual: o contrato de parceria. Esse instituto abrange, em seu conteúdo, as regras a serem respeitadas pelo salão parceiro e pelo profissional-parceiro. Nesse caso, para a devida formalização da relação de trabalho, faz-se necessário que o ato seja elaborado de forma escrita, bem como que haja a homologação dos

seus termos pelos sindicatos das categorias profissional e laboral.

De acordo com a lei, recai sobre o salão parceiro a incumbência de centralizar os pagamentos e os recebimentos referentes aos serviços prestados, retirando sua cota-parte percentual, além de reter os valores de recolhimento de tributos e contribuições previdenciárias devidas pelo profissional-parceiro. Ademais, no § 6º do art. 1º-A do dispositivo legal, está previsto que

[...] o profissional-parceiro não poderá assumir as responsabilidades e obrigações decorrentes da administração da pessoa jurídica do salão-parceiro, de ordem contábil, fiscal, trabalhista e previdenciária incidentes, ou quaisquer outras relativas ao funcionamento do negócio.

Constam, ainda, nos termos da nova regulamentação, sete cláusulas de caráter obrigatório no contrato de parceria de salão de beleza, a respeito dos quais André Gonçalves Zipperer (2019) disciplina da seguinte forma: (1) percentual das retenções pelo salão-parceiro dos valores recebidos por cada serviço prestado pelo profissional-parceiro; (2) obrigação do salão-parceiro de reter e recolher os tributos e as contribuições sociais e previdenciárias devidas pelo profissional-parceiro; (3) condições e periodicidade do pagamento do profissional-parceiro por tipo de serviço oferecido; (4) direitos do profissional-parceiro quanto ao uso de bens materiais necessários ao desempenho de suas atividades, bem como sobre o acesso e circulação nas dependências do estabelecimento; (5) possibilidade de rescisão unilateral do contrato mediante aviso prévio de, no mínimo, 30 dias; (6) responsabilidade de ambas as partes com a manutenção e higiene de materiais e equipamentos, das condições de funcionamento do negócio e do bom atendimento dos clientes; (7) obrigação do profissional-parceiro de manutenção da regularidade de sua inscrição perante as autoridades fazendárias.

É mister ressaltar, também, que a Lei n.º 13.352/16 traz, em seu art. 1º-C, as duas hipóteses em que o vínculo empregatício, regulamentado pela CLT, poderá ser reconhecido entre o salão-parceiro e o profissional-parceiro, ainda que este tenha firmado contrato de trabalho na condição de pessoa jurídica, quais sejam:

a) não existir contrato de parceria formalizado, de acordo com as disposições da referida lei. Nesse ponto, resta evidente a importância de que sejam atendidas as formalidades acerca da assinatura do contrato por escrito, mediante apoio do sindicato profissional ou do Ministério do Trabalho, bem como confirmar a previsão das cláusulas obrigatórias supramencionadas;

b) o profissional-parceiro desempenhar funções diferentes daquelas descritas no

contrato de parceria. Em outras palavras, caso o trabalhador seja contratado para desenvolver atividades de cabeleireiro e atue em outras funções administrativas no estabelecimento do salão-parceiro, restará configurado o vínculo de emprego.

Diante da exposição dos termos da legislação, são evidentes as diversas vantagens para as partes envolvidas, tanto para os estabelecimentos (e, por conseguinte, seus respectivos proprietários) quanto para o profissional-parceiro.

A regulamentação legal atendeu a uma situação há muito tempo observada no mercado de beleza, cujo desempenho de trabalho autônomo e sem qualquer vínculo empregatício era realizado mediante o simples pagamento de comissões, que variavam conforme os ditames dos valores de mercado, de forma que os profissionais trabalhavam nos salões sem nenhum respaldo contratual. Um dos resultados era um grande número de ações judiciais para dirimir pendências relacionadas à relação formada entre o profissional e a empresa.

Com a regulamentação legal da categoria de trabalhadores, surgiu uma ferramenta objetiva de combate à informalidade à qual se submetiam os profissionais que laboravam nos estabelecimentos de beleza. Desse modo, foi ofertada uma maior garantia de direitos e segurança jurídica a eles. Além disso, as empresas foram desobrigadas a arcar com encargos tributários e trabalhistas, que, muitas vezes, contribuía para o encerramento da atividade empresarial.

Outra vantagem trazida com a regulamentação legislativa foi a possibilidade de o trabalhador poder qualificar-se, perante as autoridades fazendárias, como pequenos empresários, microempresários ou microempreendedores individuais. Com isso, poderiam ter acesso a benefícios — como aposentadoria, auxílio-doença, auxílio-maternidade —, bem como maior facilidade para abertura de conta bancária e obtenção de crédito para fomentar suas atividades.

Como não poderia ser diferente, a Lei n.º 13.352/16 trouxe consigo algumas críticas por parte de terceiros, os quais acreditam na inconstitucionalidade da citada lei, ao defender que ela vai de encontro às disposições contidas na CLT e a alguns princípios constitucionais trabalhistas. Nessa seara dicotômica, o Supremo Tribunal Federal recebeu a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI 5625) ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade (Contratuh), a qual contestava os termos da Lei do Salão Parceiro, argumentando que a Lei n.º 13.352/16 foi criada com a finalidade de burlar as determinações legais no âmbito trabalhista, precarizando o trabalho no setor de embelezamento, ao possibilitar o instituto da “pejotização”. Destaca-se um trecho da petição, nos seguintes termos:

Ora Excelência, tal legislação contraria a Constituição Federal e normas internacionais do trabalho ratificadas pelo Brasil ao promover notório retrocesso social, tendo em vista que a “pejotização” possui o objetivo claro de burlar os direitos trabalhistas previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, tais como 13º salário, horas extras, intervalos, férias, 1/3 de férias etc.

De fato, portanto, a Lei 13.352/2016 reduz a proteção social e possibilita a precarização do trabalho, acarretando violação direta e frontal aos artigos 1º, incisos III e IV, e 170, da CF, os quais tratam, respectivamente, da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho.

Como argumento contrário, foi defendido, pela Associação Brasileira dos Salões de Beleza (ABSB), que a Lei do Salão Parceiro, na verdade, fortalece o mercado de trabalho. Isso ocorre ao permitir a inclusão e a regulamentação das atividades desenvolvidas nas relações de trabalho, na forma de parceria, em salões de beleza, que, até então, eram totalmente desreguladas, o que gerava uma insegurança jurídica. Fez-se constar, na sua petição, o seguinte:

Como se compreende, a relação de trabalho na forma de parceria, prevista na Lei n.º 13.352/2016, nem de longe, propõe qualquer precarização do trabalho; ao contrário, propõe uma “possibilidade” de erradicação da marginalização e pobreza, ao instante que não impõe, mas oportuniza, o contrato de parceria para regulamentar o Setor de Beleza do Brasil (art. 1º Lei 13.352/16).

Logo, em não havendo imposição ou determinação de convalidação de vínculos empregatícios em parceria, não há falar de precarização de trabalho, tampouco perda de direitos trabalhistas ou inconstitucionalidade; ao contrário, a lei, tão somente, permite a inclusão social daqueles profissionais autônomos que por usos e costumes não se enquadram no regime celetista.

Nesse contexto, mostra-se adequado defender que o contrato de parceria é uma ferramenta coerente com a situação dos profissionais de salões de beleza, sendo descabida a concepção de que o contrato de trabalho corresponde ao único meio formal para a inserção desses indivíduos no mercado de trabalho. Desse modo, é contraproducente enveredar pelo entendimento de que o contrato de parceria seria inconstitucional diante da inconfundível formalização que esse dispositivo legal apresenta na condição de trabalho dos profissionais-parceiros.

Sobre o tema, o colendo Supremo Tribunal Federal firmou entendimento no sentido de que a Lei n.º 13.352/2016 é constitucional e não ofende a proteção da relação de emprego disposta na Constituição federal de 1988. O STF decidiu, ainda, ser nulo o contrato de parceria firmado apenas para dissimular a relação de emprego de fato existente, de acordo com a primazia da realidade dos fatos sobre a forma, devendo ser reconhecido o vínculo empregatício quando os elementos fáticos jurídicos estiverem presentes. Dessa maneira, na realidade, defender a constitucionalidade da lei também é apoiar e reconhecer a superação da informalidade e da insegurança jurídica anteriormente vividas por essa categoria.

As duas categorias de trabalhadores apresentadas receberam tratamento distinto da legislação pátria. Ao trabalhador intermitente, foi reconhecida a existência dos elementos caracterizadores da relação de emprego e, portanto, deverão ser regulados pelas normas da CLT. Aos profissionais-parceiros, construiu-se a regulação por uma legislação própria, reconhecendo a autonomia na prestação dos serviços e, por consequência, afastando o reconhecimento do vínculo de emprego.

Feitas essas considerações, é possível observar que as atividades desenvolvidas pelo trabalhador intermitente e pelo profissional-parceiro referem-se a uma relação jurídica que, até pouco tempo atrás, era desprovida de segurança jurídica, o que levou as autoridades legislativas a movimentarem as ferramentas que lhes cabiam e disciplinar a respeito do assunto. Isso ainda não aconteceu com a categoria de trabalhadores que prestam serviços por intermédio de plataformas digitais.

Assim, é possível afirmar que a prestação de serviços por intermédio de uma plataforma digital possui semelhanças com ambas as categorias mencionadas, cujos termos da regulamentação podem servir de exemplo a ser seguido pelo legislador, garantindo uma maior segurança jurídica nas relações formadas a partir da evolução tecnológica e das transformações digitais do trabalho, como é o caso dos motoristas da Uber.

5 A VISÃO DO JUDICIÁRIO TRABALHISTA SOBRE A DINÂMICA DO TRABALHO DOS MOTORISTAS NA PLATAFORMA UBER – OS TERMOS DO PROCESSO N.º 0010555-54.2019.5.03.0179

Com o aumento do desemprego, o cadastramento nas plataformas de trabalho foi a alternativa encontrada por trabalhadores para gerarem renda para o seu sustento e de seus dependentes. Na plataforma Uber, é vertiginoso o crescimento do número de profissionais cadastrados, sendo que, no Brasil, o aplicativo já conta com mais de um milhão de parceiros.³⁷ Isso acabou por gerar conflitos jurídicos a serem dirimidos pelos Tribunais do Trabalho, principalmente em razão da indefinição legislativa sobre a natureza jurídica da relação formada entre o trabalhador e a plataforma de trabalho.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), órgão de cúpula da Justiça do Trabalho, tem a competência nacional para promover a interpretação final da legislação laboral e uniformizar a jurisprudência na seara trabalhista (SCHIAVI, 2013). Após julgamento de demandas que questionam a relação jurídica formada a partir da intermediação de trabalho realizada pelas plataformas digitais, o TST vem mantendo o entendimento de que não há vínculo de emprego entre o motorista e as plataformas digitais de trabalho e, portanto, não devem ser aplicadas as normas protetivas do Direito do Trabalho.

No entanto, é importante esclarecer que não realizaremos uma análise de todas as decisões proferidas pela Justiça do Trabalho sobre o assunto até o presente momento, embora os fundamentos decisórios acabem por se repetir. Assim, escolhemos o processo n.º RR-10555-54.2019.5.03.0179, para apresentar uma análise circunstanciada, partindo da petição inicial até o acórdão proferido pelo TST, o qual foi publicado em 5 de março de 2021. O caso selecionado representa a resposta mais recente do órgão de cúpula do Judiciário Trabalhista sobre a dinâmica da relação jurídica formada entre o motorista e a empresa Uber, permitindo uma melhor percepção de como a matéria tem sido discutida no Judiciário.

A reclamação trabalhista foi proposta em Belo Horizonte, tendo o seu trâmite processado na 41ª Vara Federal do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, recebendo o número 0010555-54.2019.5.03.0179. Ela teve, como principal pedido, o reconhecimento de vínculo empregatício entre um motorista e a empresa Uber.

O reclamante defende, em sua causa de pedir, que foi contratado para prestar serviços de motorista, transportando passageiros na cidade de Belo Horizonte e região metropolitana,

³⁷ Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 29 nov. 2021.

com jornada de trabalho das 18 horas às 7 horas do dia seguinte, com uma hora de intervalo e com uma folga semanal. Aduz que prestava serviços na modalidade de emprego moderno, decorrente da globalização e dos avanços da tecnologia, estando presentes todos os requisitos necessários à confirmação do vínculo empregatício, quais sejam: pessoa física, pessoalidade, onerosidade, subordinação e continuidade.

Afirma, em sua reclamatória, que é pessoa física, e quando o cliente solicitava uma corrida, a empresa Uber informava no aplicativo o seu perfil, identificando-o, com fotografia, ao passageiro, devendo o serviço ser prestado com pessoalidade, pois nenhuma outra pessoa poderia comparecer para prestar o serviço em seu lugar. O reclamante informa que prestava serviço à Uber, que depositava, após uma semana, os valores devidos em sua conta bancária, não recebendo qualquer valor do cliente, que pagava o serviço diretamente à Uber, ficando caracterizada a onerosidade.

Em relação à subordinação, o reclamante aduz que recebia ordens e comandos, os quais deveria cumprir. Dispõe que foi obrigado a participar de uma reunião prévia em que lhe foram repassadas as devidas instruções, que seriam avaliadas pelos clientes, os quais atribuíam notas pelos serviços prestados, e, em caso de nota abaixo de 4,70 (quatro vírgula setenta), era desligado. Argumenta, ainda, que a empresa Uber dirigia a prestação de serviços, definindo o preço dos serviços, o padrão de atendimento, a forma de pagamento, sendo ainda responsável por aplicar as penalidades, como por exemplo, nos casos em que o motorista fosse flagrado pegando um passageiro na rua, sem ser acionado pelo aplicativo, ou se fosse mal avaliado pelos clientes. Por fim, dispõe que existia continuidade na prestação dos serviços, pois, se permanecesse mais de 30 (trinta) dias sem ativar o serviço, era desligado do aplicativo.

Consustanciado nesses fatos, o reclamante pleiteou ao Judiciário o reconhecimento do vínculo de emprego havido entre as partes, com a anotação da sua CTPS e o pagamento de todos os direitos trabalhistas.

Seguindo o rito processual, a Uber apresentou contestação, argumentando que é uma empresa de tecnologia e que não transporta ninguém, apenas conecta pessoas por meio de um aplicativo que viabiliza uma interação dinâmica de mútuo proveito entre motoristas autônomos que desejam prestar o serviço de transporte individual privado e os usuários que desejam contratar o referido serviço, estando diante de típica relação contratual de natureza mercantil e não de Direito do Trabalho. Dispõe, ainda, em sua contestação, que o motorista não presta serviços à Uber, mas aos usuários e a si próprio, a partir de um cadastramento na plataforma, com o intento de fomentar a sua atividade, dando ampla publicidade ao seu serviço, participando de um processo cadastral em que é realizado um singelo exame de documentos,

não sendo necessário realizar entrevista, reunião ou análise prévia, muito menos qualquer processo de seleção ou treinamento, não existindo avaliação subjetiva. Argumenta, ainda, que é inconcebível admitir-se qualquer hipótese relacionada a uma relação de emprego no cenário em que o reclamante permanecia com 75% do valor da viagem, não podendo figurar como empregador, por se beneficiar de apenas 25% da operação financeira do negócio.

A Uber nega que exerce o direcionamento da prestação dos serviços, aduzindo que não controla a execução ou o resultado do serviço, não estabelecendo metas ou tempo mínimo de ativação, sendo indiferente o número de viagens a serem realizadas pelo motorista, que possui plena liberdade na realização da atividade. Defende, ainda, que as partes, ao celebrarem um contrato, devem guardar a intencionalidade, a lealdade, a integridade e a boa-fé, de modo que sempre ficou clara a parceria celebrada com total autonomia do motorista, não podendo alegar, de forma unilateral e conveniente, que a natureza da relação jurídica formada seria trabalhista, até mesmo porque não se verificam, na relação jurídica firmada entre as partes, os requisitos da relação de emprego.

No que se refere à subordinação, a Uber argumenta que o motorista possui absoluta autonomia para exercer sua atividade, sendo-lhe garantida liberdade de escolha do tempo pelo qual prestará seu serviço aos usuários do aplicativo, não havendo qualquer punição ou represália, em caso de recusa ou de permanência com o aplicativo desligado (*off-line*). Destaca que o motorista pode escolher o seu cliente e o seu local de trabalho, na medida em que aceitar ou cancelar um chamado decorre de sua vontade própria.

Dispõe que o motorista nunca esteve sujeito a qualquer espécie de controle, sendo a subordinação inconcebível, quando o empregado pode escolher as condições da prestação de serviço, defendendo que não impõe a velocidade com que o carro deve ser guiado, o caminho a ser seguido ou, mesmo, que sirva água e/ou balas aos clientes, nem foram impostos padrões de apresentação e comportamento. Quanto à forma de pagamento, a Uber afirma que é o usuário/cliente que define como quer pagar o serviço, podendo utilizar cartão de crédito, débito ou dinheiro, corroborando o entendimento de que o motorista parceiro presta serviço para o usuário/cliente e a ninguém mais, já que a Uber não controla os meios de pagamento.

Em relação à fiscalização, a Uber argumenta que não avalia os motoristas, pois são os usuários que fazem essa avaliação, o que rompe a ideia do poder diretivo e fiscalizatório, servindo tal avaliação para justificar o desativamento da conta por baixa eficiência ou por outros motivos, quando o funcionamento da parceria fica comprometido.

Igualmente não se observa o trabalho a distância, uma vez que a Uber não impõe prazos ou metas, não havendo controle remoto, já que não impõe tarefas nem resultados. Desse modo,

não é admitida qualquer subordinação, mormente estrutural, visto que a atividade da Uber não é o transporte, mas sim a tecnologia da informação — o que afasta a inserção do motorista em sua dinâmica de funcionamento.

Sobre a não eventualidade, a Uber argumenta que não se encontra inserida na relação firmada com o motorista, já que ele é livre para escolher a frequência da utilização do aplicativo, não havendo qualquer previsibilidade quanto ao acesso do motorista ao aplicativo, o qual pode permanecer *on-line* ou *off-line*, de acordo com a sua conveniência. Os incentivos à ativação não têm o condão de alterar a natureza eventual e ocasional do contrato de parceria firmado entre as partes.

No tocante à onerosidade, a Uber afirma que não remunera o motorista, visto que o pagamento é realizado exclusivamente pelo cliente/usuário, cabendo à plataforma apenas separar os percentuais que lhe cabe e repassar, semanalmente, o que for devido ao motorista, podendo, inclusive, receber o pagamento diretamente do cliente, quando esse optar por pagar com dinheiro. A Uber ainda destaca que não impõe uma tabela própria de preços, definindo apenas a taxa a ser cobrada do motorista, em remuneração à utilização da plataforma, motivo pelo qual não se configura o requisito da onerosidade.

No que se refere à pessoalidade, a Uber defende-se afirmando que é possível o cadastro de múltiplos motoristas em uma só conta, podendo, até mesmo, um mesmo veículo ser dirigido por vários motoristas, o que afasta os traços da relação de emprego. Ademais, não importa quem atenderá ao chamado, identificando apenas os veículos mais próximos da localização do usuário. O que se veda é utilização do cadastro de uma pessoa física ou jurídica por outra, o que se faz por questão de segurança e de identidade ideológica.

Feitas essas considerações, a Uber sustenta que não há que se falar em vínculo empregatício, já que não foram preenchidos os requisitos exigidos pelo Direito do Trabalho. Desse modo, restam evidenciados os traços característicos do trabalho autônomo, já que o reclamante é o dono do seu próprio negócio, devendo o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego ser julgado improcedente.

Finalizada a instrução processual, o processo foi concluso para julgamento, tendo o juiz da 41ª Vara Federal do Trabalho julgado parcialmente procedentes os pedidos apresentados pelo motorista, declarando a existência do vínculo empregatício, condenando a Uber a anotar a CTPS do reclamante, assim como a pagar todas as parcelas trabalhistas estabelecidas pelo Direito do Trabalho. Em suas razões de decidir, o magistrado definiu que o cerne da discussão diz respeito à definição da natureza jurídica da relação mantida entre o motorista e a empresa

Uber, motivo pelo qual realizou uma análise detalhada sobre a presença ou não dos requisitos caracterizadores da relação de emprego.

Quanto à subordinação, o magistrado entendeu que se trata de um conceito cultural e, por isso, as modificações nas relações de trabalho ao longo do tempo interferem na sua concepção, motivo pelo qual não pode ser analisada da mesma forma que era no passado, devendo adequar-se às novas formas de organização empresarial. Isso seria o mesmo que aconteceu com as leis 12.551/11 e 13.467/17, que criaram os meios telemáticos de controle (art. 6º, parágrafo único, CLT) e a figura do trabalhador intermitente (art. 452-A, CLT), respectivamente, sendo certo que o conceito de subordinação acompanha a maior flexibilidade observada nas relações de trabalho modernas.

Analisando os fatos colocados ao seu descortino, o magistrado entendeu estar presente a subordinação na relação formada entre o motorista e a Uber, pois, embora presente a autonomia para aceitar o serviço e controlar os horários de trabalho, depois de conectados à plataforma e aceito o serviço, o motorista é controlado por meio de um algoritmo, que define como os serviços serão prestados, qual a rota a ser percorrida, qual motorista vai atender o passageiro/cliente, qual o preço do serviço. Desse modo, estabelece, unilateralmente, promoções e incentivos para obrigar o motorista a deslocar-se para determinados locais de maior demanda. O controle da qualidade dos serviços é realizado pelas avaliações realizadas pelos clientes, sendo certo que, se o motorista não for bem avaliado, será sumariamente descadastrado.

No tocante ao argumento apresentado pela Uber de que o alto percentual (75% ou 80%) recebido pelo motorista como contraprestação dos serviços inviabiliza o reconhecimento do vínculo empregatício, o magistrado registra que, na análise dos percentuais, são considerados apenas os valores brutos, sem considerar os gastos com os meios de produção necessários à prestação de serviços (manutenção do veículo, combustível, seguro, documentação etc.), os quais ficam sob exclusiva responsabilidade do motorista, motivo pelo qual não se pode afirmar que o motorista possui um lucro líquido superior ao da empresa.

Quanto ao requisito da não eventualidade, o magistrado consignou, na sentença, que deve ser analisado sob o ponto de vista da expectativa da reiteração da prestação do serviço e não da frequência do labor, sendo que, no caso dos motoristas, há uma expectativa natural de que os serviços sejam prestados com habitualidade, sendo plenamente cabível, no ordenamento jurídico pátrio, como se observa nos serviços prestados por ferroviários (art. 237, CLT), pelo pessoal de equipagens de embarcações de navegação (art. 248, CLT) e pelos trabalhadores

intermitentes (art. 452-A, CLT). Por esse motivo, entendeu estar presente a não eventualidade na dinâmica da atividade desenvolvida pelo motorista.

Quanto ao serviço ser prestado por pessoa física, não é incontroverso nos autos — por isso, o magistrado não se manifestou. Já no que se refere à pessoalidade, o magistrado registra que ficou provado, nos autos, que o motorista não tem autonomia para fazer cadastros de outros motorista em seu lugar, sendo disponibilizados uma senha e um *login* pessoal. O próprio aplicativo orienta os clientes a conferirem se o motorista que compareceu para prestar os serviços é o mesmo informado no aplicativo, possibilitando a reclamação sobre isso, razão pela qual entendeu estar presente o requisito da pessoalidade.

Por fim, no tocante à onerosidade, o magistrado entendeu que é inconcebível o argumento da Uber de que seria o motorista que lhe remunerava pela prestação de serviços de intermediação das viagens, visto que a empresa presta serviços de transporte e utiliza a mão de obra dos motoristas para essa finalidade. Aí, está presente o caráter contraprestativo, sendo certo que os valores são pagos pelos serviços efetivamente prestados e não pelo acesso ao aplicativo.

Assim, apresentadas as devidas fundamentações, o magistrado de primeira instância reconheceu a presença da subordinação, da não eventualidade, da pessoa física, da pessoalidade e da onerosidade. Diante disso, declarou a existência do vínculo de emprego, devendo ser aplicadas todas as normas protetivas do Direito do Trabalho na relação jurídica formada entre o motorista e a empresa Uber.

Não resignada, a Uber apresentou embargos de declaração, sob o fundamento de omissão no julgado sobre o que dispõe o art. 11-B, da Lei n.º 12.587/2018, que impõe requisitos para a admissão de motoristas, e não pela Uber. Defende, ainda, que a sentença não analisou que o motorista pode cancelar a viagem após conhecer os dados pessoais do passageiro, o que afasta a subordinação por algoritmo, visto que o motorista pode escolher o seu cliente. Menciona, também, que houve contradição na sentença, pois, ao mesmo tempo que reconhece a autonomia do motorista para definir quando e como trabalhar, entende que os motoristas não possuem liberdade. Ainda, defende que o motorista possui liberdade para ajustar preço diverso com o passageiro, sendo este o responsável pela definição da forma de pagamento, o que não foi observado pelo magistrado, caracterizando a omissão da sentença.

Julgando os embargos de declaração, o magistrado dispôs que lhe cabe fundamentar a sentença de acordo com as razões que entender suficientes para formar seu convencimento, estando claros e concisos os fundamentos que embasaram a sua decisão, não havendo omissão, obscuridade ou contradição, e que a intenção da Uber seria reapreciar a matéria exaustivamente

analisada e fundamentada, julgando procedentes os embargos apenas para prestar esclarecimentos, sem efeito modificativo.

Não satisfeita, a Uber, seguindo o rito processual, apresentou recuso ordinário, devolvendo toda a matéria ao Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, reforçando que não é uma empresa de transporte e que não é um novo modelo de organização do trabalho, como entendeu o magistrado de primeira instância. Sustenta ser um novo modelo de divulgação do trabalho e de angariação de clientes, por meio digital. Sendo uma empresa de intermediação digital, é contratada pelos motoristas para prestarem seus serviços e não o contrário, tanto que é o motorista quem procura a Uber para cadastrar seus serviços na plataforma. Assim, vê como equivocado o entendimento de que sua atividade econômica é o transporte de pessoas, já que sua finalidade social é apenas aproximar os motoristas e os passageiros.

A Uber argumenta, em sede de recurso ordinário, que a existência de controle por meios telemáticos (art. 6º, parágrafo único, CLT) é a definição central da norma. Contudo, a simples existência de tal ferramenta não serve para justificar a existência do vínculo empregatício, até mesmo porque o motorista exerce a atividade em seu benefício próprio e segundo seus próprios interesses, sem qualquer forma de controle. Destaca, ainda, que a relação formada entre plataforma e motoristas já está regulamentada na Lei n.º 13.640/2018, que adicionou o inciso X ao art. 4º da Lei n.º 12.587/2012, estabelecendo que o aplicativo é apenas uma ferramenta para a solicitação do serviço autônomo e independente de transporte de passageiros realizado por particular.

Informa que o valor auferido pelo motorista equivale a cerca de 75% do valor da viagem, o que não ocorre nas relações de emprego, em que o lucro é revertido para a empresa. Ademais, os rendimentos do motorista autônomo são bem superiores à remuneração recebida pelo motorista empregado.

Defende, ainda, que a sentença de primeira instância deve ser reformada, pois não estão presentes os requisitos para a caracterização da relação de emprego, estando ausente a subordinação, porque o reclamante não possuía chefe; não recebia ordens; tinha autonomia para definir os dias e horários de ativação; tinha autonomia para ajustar valores diversos com os passageiros; não recebia punição por recusa de viagens ou por permanência *off-line*; não possuía metas ou tempo mínimo de ativação; nem, tampouco, havia fiscalização na prestação dos serviços. No que se refere à não eventualidade, a Uber defendeu, no recurso ordinário, que não havia dias ou horários determinados, sendo que o próprio motorista definia a frequência na prestação dos serviços. Já a onerosidade não estava presente, porque o motorista não recebe dinheiro da Uber, mas sim do usuário transportado, até podendo definir valores diferentes dos

sugeridos pela Uber — sendo que era o motorista que pagava à Uber uma taxa pela utilização do aplicativo. Em relação à personalidade, dispõe que o motorista pode ser substituído por outra pessoa cadastrada no sistema, sendo indiferente para a plataforma quem atenderá a chamada. Por fim, esclarece que não apenas pessoas físicas podem cadastrar-se no sistema, sendo permitido a pessoas jurídicas também se cadastrarem como parceiras.

Devidamente intimado, o motorista apresentou contrarrazões ao recurso ordinário, defendendo a necessidade de manutenção da sentença, cuja fundamentação está de acordo com os fatos. Reforça a defesa de que trabalha utilizando-se da plataforma digital, a qual lhe disponibiliza clientes para o transporte urbano, devendo seguir regras rígidas de comportamento, as quais são avaliadas por meio de algoritmos alimentados com base no banco de dados da própria Uber e por informações prestadas pelos clientes. Ratificando os termos da petição inicial, pleiteia que seja negado provimento ao recurso ordinário apresentado pela Uber, mantendo-se a sentença por seus próprios termos.

O processo foi distribuído para a 10ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, que, após análise das peças processuais, decidiu, por unanimidade, dar provimento ao recurso ordinário para reformar a decisão que reconheceu o vínculo empregatício entre o motorista e a plataforma Uber, julgando improcedentes os pedidos capitulados na reclamação trabalhista. Em suas razões de decidir, o colegiado entendeu que o motorista do aplicativo tem autonomia para trabalhar no momento que lhe for conveniente, podendo permanecer “logado” de acordo com o seu interesse e pelo tempo que quiser. O motorista fornece a ferramenta de trabalho (veículo) e arca com as despesas da prestação do serviço, conforme aceite no momento do cadastramento na plataforma.

Os desembargadores entenderam que as tarifas dinâmicas, utilizadas para atrair motoristas a atenderem em região que necessita de um número maior de trabalhadores, a fixação de preço e as regras de atendimento ao consumidor não caracterizam ingerência na autonomia do motorista, pois não direcionam a um motorista específico e visam apenas fidelizar os consumidores e manter o funcionamento da plataforma no mercado, devido à concorrência entre empresas que prestam o mesmo serviço. Ademais, a exigência de requisitos mínimos de permanência do motorista na plataforma igualmente não configura ingerência na autonomia, já que o motorista pode desconectar-se, de acordo com sua livre vontade, sendo que as regras e as sanções contratuais não são de exclusividade da relação de emprego, podendo ser fixadas em qualquer contrato de trato sucessivo.

A 10ª Turma do TRT registra que o reclamante tinha liberdade para não trabalhar, utilizava veículo próprio para prestação dos serviços e arcava com os gastos ordinários do

veículo (manutenção, impostos, seguro etc.), e que não sofria qualquer punição pelas ausências, sendo-lhe garantida plena liberdade para não atender aos chamados. E ficou decidido, ainda, que a utilização de meios telemáticos de controle da prestação de serviços não ocorreu nos autos, visto que não estavam presentes os requisitos do vínculo de emprego.

Diante da decisão proferida pelo TRT da 3ª Região, o motorista reclamante apresentou recurso de revista com o intuito de reformar o acórdão proferido pelo TRT da 3ª Região, sob o fundamento de violação literal ao que dispõem os artigos 2º e 3º da CLT, citando ainda o dissenso entre o acórdão recorrido e o acórdão proferido pelo TRT da 2ª Região. Nas suas razões, o motorista defende estarem presentes os requisitos para configuração do vínculo empregatício, mormente a subordinação, já que não prestava serviços com autonomia, pois não lhe era permitido tomar suas próprias decisões sobre a forma de execução do trabalho ou sobre o tempo, o modo, o local e, principalmente, o valor do trabalho, visto que não estabelecia o preço das corridas, não podia oferecer descontos ou definir a forma de recebimento do pagamento, assim como não assumia os riscos do empreendimento, pois a plataforma reembolsava o motorista em caso de inadimplência do cliente/usuário.

Afirma que prestava serviços à Uber com subordinação, na sua matriz clássica, visto que está submetido a ordens sobre o modo de desenvolver a atividade e sob controle contínuo, além de estar sujeito a sanções disciplinares. A subordinação, na sua matriz estrutural, também estava presente, já que estava inserido na organização, dinâmica e estrutural do empreendimento, ofertando a sua força de trabalho indispensável aos fins da atividade empresarial, que consiste em organizar o transporte de passageiros, por meio de motoristas contratados, por meio de avançada tecnologia, que lhe permite obter informações, em tempo real, para lhe auxiliar na consecução dos objetivos econômicos.

O recurso de revista foi recebido pelo TRT da 3ª Região, sendo determinada a intimação da Uber para apresentar contrarrazões.

Em suas contrarrazões, a Uber defende a regularidade do acórdão proferido pelo TRT da 3ª Região, sustentando que a divergência jurisprudencial já foi superada, visto que o TST reformou o acórdão paradigma, não reconhecendo o vínculo empregatício, assim como o acórdão recorrido. No mérito, defende novamente a inexistência do vínculo empregatício, sendo que os termos de uso da plataforma são os mesmos para os motoristas e passageiros, o que demonstra ser o reclamante seu cliente, na condição de motorista independente. Reafirma os mesmos argumentos para afastar os requisitos caracterizadores da relação de emprego, pugnando, ao final, pela manutenção incólume dos termos do acórdão recorrido.

Encaminhado ao TST, que representa a última instância da Justiça do Trabalho, o processo foi distribuído à 4ª Turma, a quem coube analisar todo o caderno processual e emitir decisão unificando a interpretação da legislação trabalhista sobre a dinâmica da relação jurídica formada entre o motorista e a plataforma digital. Julgando o feito, o TST entendeu pela impossibilidade de reconhecer o vínculo de emprego entre o motorista e a empresa provedora da plataforma de tecnologia da informação, diante da ausência de subordinação jurídica.

Nas suas razões de decidir, o TST entendeu que as novas formas de trabalho e a incorporação de tecnologias digitais no trato das relações interpessoais estão provocando uma transformação profunda no Direito do Trabalho, que ainda se encontra carente de regulamentação legislativa específica. Assim, deve o Estado-Juiz ficar atento a essas mudanças, de modo a distinguir os novos formatos de trabalho de uma típica fraude à relação de emprego, de modo a não frear o desenvolvimento socioeconômico do país em um afã de aplicar regras protetivas do direito laboral a qualquer forma de trabalho.

Registra que, na doutrina e na jurisprudência, inexistem maiores debates sobre a presença dos elementos concernentes à pessoa física, à pessoalidade e à onerosidade, motivo pelo qual concentra a sua análise nos requisitos da habitualidade e da subordinação, devido ao enorme dissenso quanto aos referidos aspectos. Dispõe que a habitualidade (não eventualidade) é caracterizada pelo prolongamento e pela permanência das obrigações contratuais no tempo. Assim sendo, fica mitigada, no caso dos autos, porque inexistente obrigação de frequência predeterminada ou mínima de labor pelo motorista para o uso do aplicativo, cabendo a ele, exclusivamente, definir a constância com que trabalhará. Além disso, a habitualidade (não eventualidade) não é atributo exclusivo da relação de emprego, sendo observada nos contratos de trato sucessivo — não sendo, portanto, fator determinante da relação de emprego.

Quanto à presença da subordinação jurídica, a fim de se verificar a existência de contrato de emprego ou de prestação de serviços autônomos, a 4ª Turma registra que tal requisito caracteriza-se pelo controle, por parte do empregador, da atividade desenvolvida pelo empregado, não interessando apenas o resultado, mas todo o processo de produção. Desse modo, o obreiro fica dependente das ordens do empregador, o que não se observa na relação formada entre o motorista e a empresa provedora da plataforma de tecnologia.

Dispõe que o motorista possui ampla autonomia para escolher os dias, horários e a forma de trabalhar, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, não se vinculando a metas, nem muito menos sofrendo qualquer sanção. Nisso, diferencia-se do trabalhador externo, que fica vinculado a metas e às ordens definidas pelo empregador.

O TST entendeu que, na realidade, devem ser obedecidas as cláusulas contratuais (valores a serem cobrados; código de conduta; instruções de comportamento; avaliação dos motoristas pelos clientes), com as devidas sanções, no caso de descumprimento, para que seja preservada a confiabilidade e a manutenção do aplicativo no mercado concorrencial, sem que isso interfira na autonomia do modo de trabalho prestado pelo motorista. Isto é, o estabelecimento de regras na execução dos serviços não se confunde com o poder diretivo do empregador, não caracterizando a subordinação jurídica, servindo apenas para garantir o desenvolvimento econômico-produtivo livre.

Quanto aos valores que são previamente definidos pela empresa, o TST entendeu que não têm o condão de descaracterizar a autonomia do motorista, além de que o percentual de 75% e 80% do preço pago pelo usuário, repassado ao motorista, é superior ao que o Tribunal vem admitindo como suficiente para caracterizar a relação de parceria, não sendo condizentes com o liame empregatício as altas alíquotas repassadas aos motoristas. Ademais, a Uber deve arcar com os custos do empreendimento, como manutenção e aperfeiçoamento das infraestruturas tecnológicas da plataforma e dos dados necessários ao funcionamento do aplicativo, bem como de *marketing* e estrutura para atendimento aos clientes/usuários do dispositivo.

Consta, ainda, no acórdão, que não é pertinente a alegação de que o motorista não assume o risco do negócio, pois cabem a ele as despesas com o custo da prestação dos serviços, assim como são de sua responsabilidade eventuais sinistros, multas, atos ilícitos ocorridos durante a prestação dos serviços, ainda que a Uber venha a ser responsabilizada solidariamente.

No tocante ao controle por meios telemáticos, estabelecido no artigo 6º, parágrafo único da CLT, o TST entendeu que não incide no caso, visto que inexistem comando direto, controle e supervisão das atividades desempenhadas.

Os ministros ainda entenderam que a permissão para inscrição do motorista de aplicativo como microempreendedor individual (MEI), nos termos da Resolução n.º 148/2019 do Comitê Gestor do Simples Nacional, corrobora o entendimento de autonomia dos serviços prestados.

Quanto à existência da subordinação estrutural, os ministros afastaram tal requisito, sob o argumento de que não há amparo na legislação trabalhista (arts. 2º e 3º, CLT), pois inexistente esse elemento que enquadra como empregado qualquer profissional que se encontre inserido na organização do empreendimento, ainda que não esteja sob o comando direto do empregador. Assim, não cabe ao Judiciário ampliar os conceitos jurídicos a fim de reconhecer o vínculo empregatício de profissionais que não atuem enquadrados no conceito legal de subordinação,

devendo ser respeitada a modernização das formas de trabalho, emergentes da dinâmica do mercado concorrencial e do desenvolvimento tecnológico, quando não se constate fraude.

O TST ainda fixou entendimento de que as empresas provedoras de aplicativos de tecnologia, como a Uber, têm por finalidade conectar pessoas que necessitam de transportes com motoristas credenciados, sendo o serviço de transporte prestado pelo profissional e apenas uma consequência inerente ao que propõe o dispositivo.

Por essas razões, o TST entendeu estar correta a decisão do TRT da 3ª Região, que não reconheceu a relação de emprego entre o motorista e a Uber, por constatar autonomia do motorista na execução dos serviços prestados, afastando a tese de subordinação, e consignando, por relevante, a inexistência de fraude a descaracterizar a relação comercial formada entre as partes. Quanto ao dissenso jurisprudencial, o TST registrou que não mais existe, visto que a decisão paradigma foi reformada.

Diante da apresentação minuciosa dos termos do Processo n.º 0010555-54.2019.5.03.0179, é possível verificar que ainda pairam muitas dúvidas sobre a natureza jurídica da relação formada entre os motoristas e as empresas provedoras das plataformas digitais. Nesse caso, o entendimento do Judiciário Trabalhista, ao não reconhecer a existência de vínculo empregatício, apresenta-se muito engessado e focado nos conceitos clássicos de subordinação, o que prejudica uma proteção mais ampla ao trabalhador, de modo a garantir o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.

Como bem trabalhado nos itens anteriores, os avanços tecnológicos sempre impuseram mudanças nas organizações do trabalho, principalmente no que se refere às formas de controle, sendo necessária uma interpretação expansionista do Direito do Trabalho, ampliando os conceitos dos requisitos necessários ao reconhecimento do vínculo de emprego, sobretudo da subordinação jurídica, que representa o seu principal elemento. Portanto, é imperioso que haja uma releitura da subordinação jurídica, utilizando-se de um olhar mais panorâmico, capaz de enxergar suas dimensões (clássica, objetiva e estrutural) no mercado de trabalho influenciado pela tecnologia, de modo a garantir, ao Direito do Trabalho, uma maior plasticidade para abarcar os desafios impostos pela dinâmica frenética das relações sociais no mundo contemporâneo e, com isso, assegurar a justiça social.

6 CONCLUSÃO

A evolução da tecnologia da informação, decorrente do amplo acesso à rede mundial de computadores, trouxe profundas mudanças na forma como as pessoas relacionam-se, comunicam-se e prestam serviços. A partir dela, foi inaugurado um novo mercado de trabalho, capaz de potencializar a interação entre consumidores e prestadores de serviços por intermédio de uma plataforma digital organizada por uma empresa interposta.

A busca por novas tecnologias sempre influenciou na organização das empresas, impondo constantes atualizações para adaptar-se às novas realidades, principalmente em decorrência da competitividade do mercado, que sempre exigiu uma maior eficiência, capaz de gerar mais lucro. Assim, a cada inovação descoberta, rompia-se o modelo produtivo anteriormente adotado, influenciando diretamente na organização do trabalho. No mercado contemporâneo, surgiram as empresas focadas na economia de compartilhamento, destacando-se os modelos econômicos *crowdwork* e trabalho *on-demand*, cada qual trazendo, à sua forma, inovações na seara trabalhista, introduzindo, no capitalismo, a ideia de trabalho colaborativo. Nele, os indivíduos exercem suas atividades remotamente, por meio de plataformas digitais, como uma verdadeira “terceirização *on-line*” de tarefas, sendo divulgada a ideia de que os trabalhadores possuem uma maior autonomia na prestação dos seus serviços, necessitando apenas conectar-se à internet.

É assertivo afirmar que, com o advento da tecnologia e, conseqüentemente, o surgimento de novas modalidades de prestações de serviços, dentro de uma economia de compartilhamento, a relação trabalhador-empregador não permaneceu estática. Por esse motivo, exige-se constante atenção na interpretação do Direito do Trabalho, no sentido de identificar os elementos norteadores da proteção do trabalhador, principalmente no que se refere às dimensões da subordinação jurídica.

O modelo de organização empresarial trazido pelas plataformas digitais de trabalho permite que as empresas utilizem-se do argumento de que, por tratar-se de estrutura disruptiva, é possível rejeitar o enquadramento jurídico atribuído às organizações de trabalho mais tradicionais, mascarando a presença dos requisitos necessários à caracterização do vínculo de emprego e, com isso, afastar a aplicação das regras de Direito do Trabalho.

O crescimento vertiginoso da economia de compartilhamento, no modelo de intermediação de trabalho por plataformas digitais, é percebido em diversos setores do mercado capitalista mundial, criando relações de trabalho nunca vistas. Isso exige uma preocupação

redobrada com a proteção e a valorização do trabalho, no sentido de não diminuir o alcance do Direito do Trabalho.

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seus artigos 2º e 3º, estabelece um conceito dinâmico de empregador e empregado, mencionando os requisitos para a configuração do vínculo de emprego, são eles: pessoa física, personalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação. Este último é o fiel da balança na definição da relação jurídica firmada entre trabalho e capital.

No que tange à subordinação, é evidente a ocorrência de debates a respeito do seu enquadramento (ou não), no contexto da prestação de serviços por intermédio de plataformas digitais, tendo em vista que esse requisito está vinculado ao poder diretivo exercido pelo empregador e à consequente dependência do trabalhador quanto às diretrizes impostas por aquele. O conceito de subordinação jurídica, antes entendido como fenômeno decorrente de contrato firmado entre as partes e subdividido nas modalidades clássica, objetiva e estrutural, atualmente figura como objeto de debates quanto à sua eficiência para dispor a respeito das novas formas de organização do trabalho e, conseqüentemente, das peculiaridades advindas das novidades no setor de prestação de serviços, principalmente em decorrência do controle invisível exercido pelas empresas.

O avanço tecnológico e as mudanças nos parâmetros negociais, decorrentes da economia de compartilhamento, evidenciaram a dúvida quanto ao enquadramento do trabalhador como autônomo ou subordinado. Daí advém a importância da discussão sobre a presença dos requisitos na relação de trabalho, devendo utilizar-se de uma interpretação mais elástica, no sentido de verificar se o trabalhador está exercendo suas atividades de forma não eventual, mediante remuneração, sob as orientações do empregador, o qual assume os riscos da atividade e dirige a prestação dos serviços.

É certo que as novas estratégias de organização do trabalho criaram uma oportunidade para uma maior independência por parte do prestador de serviço, o que acarretou um atrofiamiento da abrangência do ideal de subordinação disciplinada pelo Direito do Trabalho. Contudo, tal interpretação deve ser vista com cuidado, visto que o empregado continua inserido na estrutura da atividade econômica, de forma pessoal, não eventual e onerosa.

Diante das discussões e das incertezas sobre a correta qualificação do serviço prestado no mundo contemporâneo, alguns países então apresentando respostas. Um exemplo disso é a Itália, que criou a figura da “parassubordinação” para definir o trabalhador que possui autonomia, mas é dependente economicamente do capital. Entende-se que esse conceito não é adequado no tocante à prestação de serviços por intermédio de plataformas digitais, por

defender um “meio-termo” entre a subordinação e a autonomia, representando um contraponto às regras protetivas do Direito do Trabalho, tendo em vista que reduz a interpretação do conceito de subordinação. Isso acarreta a marginalização dessa categoria de trabalhadores, impedindo-a de dispor de seus direitos e garantias fundamentais trabalhistas.

Na sistemática de funcionamento das plataformas digitais de trabalho, é possível observar que os serviços são prestados pessoalmente, de forma física, cabendo às empresas provedoras controlar a qualidade do serviço prestado. Nesse modelo, as empresas formam um banco de dados de profissionais e disponibilizam-nos, digitalmente, no mercado, para que possam executar pessoalmente tarefas cadastradas. A partir disso, cabe à empresa acompanhar as atividades desenvolvidas pelo trabalhador, ainda que de forma mais distanciada e por meios telemáticos, exercendo o poder diretivo por meio de algoritmos e avaliações da qualidade dos serviços prestados, delimitando, ainda, a remuneração do trabalhador.

Ao contrário do que propagam, as empresas provedoras das plataformas não se restringem a intermediar o serviço, pois também são responsáveis pela garantia da qualidade do trabalho prestado, assim como pelo estabelecimento das condições de trabalho e pelo preço do serviço ofertado, o que exige um nível maior de direção e controle da atividade disponibilizada no mercado. Essa situação afasta a neutralidade dessas empresas, já que elas interferem diretamente na dinâmica do trabalho, em várias etapas da prestação dos serviços: participando desde o cadastramento dos profissionais, até o controle da qualidade, o cálculo da remuneração, o recebimento do pagamento e o repasse dos valores recebidos.

Ainda como justificativa, as plataformas digitais de trabalho afirmam que suas atividades consistem em aproximar oferta e procura, comparando-se a plataformas de *marketplaces*, que são praticamente *shopping centers on-line*. No entanto, isso não pode ser aceito, por não representar a primazia da realidade, já que todo o funcionamento centra-se no fortalecimento de sua marca e na garantia da qualidade dos serviços prestados, o que é possível por meio do controle exercido sobre os profissionais cadastrados.

Assim, diferentemente dos *marketplaces*, as plataformas digitais de trabalho não se propõem apenas a intermediar os serviços por meios eletrônicos, mas também a propagar o serviço — do qual a empresa terá grande influência quanto à qualidade —, direcionando os indivíduos a ela vinculados a cumprir suas normas internas e orientando toda a atividade. Além disso, irá transferir a responsabilidade pelos meios de produção aos trabalhadores, diminuindo os riscos do empreendimento e ampliando os lucros.

Nessa linha de raciocínio, é importante registrar que o principal exemplo de empresa provedora de plataforma digital de trabalho é a Uber, que está presente em mais de 10 mil

idades no mundo. A plataforma Uber, desde o seu implemento, divulga e exalta inúmeros argumentos sobre as vantagens que os cadastros dos profissionais em seu *site* podem trazer, até mesmo prometendo autonomia e remuneração satisfatória, atribuindo aos motoristas a denominação de “parceiros independentes”, donos dos seus próprios destinos.

Quanto à realidade observada no funcionamento da Uber, mesmo diante dos argumentos apresentados pela empresa (de que o motorista é um trabalhador autônomo, que possui ampla liberdade na prestação dos serviços), após a análise dos termos gerais de uso e do código de conduta da plataforma, é possível concluir-se que a autonomia não é tão ampla. Isso ocorre porque é possível perceber a presença de todos os elementos necessários à configuração de uma relação celetista.

A personalidade está presente desde o cadastramento do indivíduo, que, como pessoa física, deve informar seus dados pessoais (incluindo antecedentes criminais) e aguardar a análise unilateral da empresa, que deliberará se aceita ou não a solicitação. Durante a prestação dos serviços, é designado um profissional específico para atender a corrida solicitada pelo usuário, não podendo o motorista encaminhado ser substituído por outro.

Já o requisito da não eventualidade é observado quando existe a expectativa da reiteração da prestação dos serviços desenvolvidos pelo motorista, até mesmo porque está alinhada com o objetivo social da empresa.

A onerosidade é observada quando fica definido que cabe à plataforma efetuar o cálculo do preço do serviço ofertado, o que é feito por meio de algoritmos, não sendo possível ao motorista negociar ou argumentar a respeito. A estipulação da remuneração é realizada por meio de “preço dinâmico”, que se baseia na quantidade da demanda e no local do serviço, aferindo uma quantia de forma instantânea e em tempo real.

A presença da subordinação representa a “chave” para o extenso debate sobre o reconhecimento de vínculo empregatício entre o motorista e a empresa Uber. Após análise da dinâmica da prestação dos serviços, ficou evidente que os motoristas devem seguir determinações previamente estabelecidas pela Uber, as quais estipulam regras de como devem proceder durante as viagens. Eles são constantemente avaliados pelos clientes e, em caso de nota abaixo de 4,70, são desligados. Além disso, a Uber define o preço dos serviços, o padrão de atendimento e a forma de pagamento, e pode até mesmo aplicar penalidades decorrentes de falha na prestação dos serviços.

A Uber utiliza, como único argumento, a autonomia do motorista para aceitar ou não os serviços, o que acaba sendo mitigado devido à dependência econômica do motorista, por causa dos custos assumidos para prestar os serviços, de modo que acaba sujeitando-se a extenuantes

jornadas de trabalho para possibilitar o pagamento dos compromissos assumidos. Além disso, é possível observar, na CLT, a figura do trabalho intermitente, que possibilita ao profissional negar a oferta dos serviços sem descaracterizar a subordinação (art. 452-A, § 3º da CLT).

No que se refere ao percentual de 75% a 80% repassado ao motorista, como forma de descaracterizar o vínculo de emprego, é preciso observar que esse valor deverá ser utilizado para pagar todos os insumos da prestação dos serviços (combustível, manutenção, seguro, emplacamento etc.), de modo que acaba por sobrar um valor inferior à taxa cobrada pela Uber.

Diante das análises realizadas sob a ótica do princípio da primazia da realidade, é possível observar a presença, na atividade desenvolvida pela Uber, do poder diretivo (quanto à organização da estrutura); do poder regulamentar (estabelecimento de regras gerais a serem obedecidas); do poder fiscalizatório (conjunto de prerrogativas que visam ao contínuo acompanhamento das atividades desenvolvidas); e do poder disciplinar (sanções a serem aplicadas em caso de descumprimento das diretrizes). Por essa razão, não há como afastar o reconhecimento do vínculo de emprego.

Dessa forma, resta claro que a tão propagada autonomia atribuída ao motorista é facilmente contrariada. Isso se deve ao fato de que, a partir do momento em que o trabalhador opta por conectar-se ao aplicativo, adentra em um universo tecnológico que engessa e controla todas as suas movimentações e escolhas, incluindo a do preço do serviço prestado.

É por essas razões que o Direito do Trabalho deve ser interpretado com maior plasticidade, devendo observar os princípios norteadores da normatização, dentre os quais o da primazia da realidade. Esse princípio exerce papel de fundamental importância na correta verificação das atividades vinculadas a plataformas digitais. Muito embora ainda não haja uma consolidação no entendimento da real natureza jurídica dos serviços prestados nessa modalidade, entende-se que não é necessário o advento de uma legislação específica para regulamentar os serviços prestados por intermédio de plataformas digitais, levando em conta que a legislação celetista já é plenamente suficiente para abranger a relação formada entre os profissionais e a plataforma Uber, protegendo o exercício dessa atividade, que se tornou essencial para a subsistência de tantas pessoas no mundo todo.

Ademais, é cabível assimilar a proximidade de características entre a categoria de motoristas de aplicativos e a figura do trabalhador intermitente, inovação trazida no contexto da Reforma Trabalhista de 2017. Em ambos os casos, é facultado ao sujeito aceitar ou não a proposta de determinado trabalho, de forma que consta uma alternância de períodos de prestação de serviços e inatividade, sem que gere ao trabalhador qualquer punição, devendo receber proporcionalmente aos dias ou horas em que efetivamente labora, ou seja, pelo tempo

em que durar a prestação de serviços para a qual foi convocado, não sendo exigida uma regularidade na prestação dos serviços.

Não se pode negar que a Uber apresenta-se no mercado como alternativa para mitigação das consequências do crescente desemprego e da pobreza global. Contudo, é preciso parar a desenfreada exploração da força de trabalho, devendo ser garantido o mínimo de dignidade ao trabalhador.

O certo é que o serviço prestado via plataforma digital em nada se diferencia da clássica relação de emprego. O trabalhador continua representando a engrenagem de funcionamento da empresa, assim como aconteceu na primeira revolução industrial. O único argumento apresentado pelas plataformas para justificar a autonomia seria a liberdade do trabalhador para aceitar ou não o serviço, o que igualmente acontece na relação de emprego clássica, em que o empregado pode decidir não ir trabalhar em determinado dia ou horário, sendo que a consequência seria a mesma, ou seja, não receberia pelo dia/hora não trabalhado. Em verdade, a tecnologia apenas criou os meios telemáticos (algoritmos) de controle do serviço a ser prestado, não podendo ser utilizada como escudo para afastar a aplicabilidade do Direito do Trabalho

Feitas essas considerações, é possível concluir que a evolução tecnológica criou um modelo de negócio, o qual desafia o Direito do Trabalho a uma interpretação com maior plasticidade, alargando os conceitos de subordinação jurídica, onerosidade, pessoalidade e não eventualidade, de modo a garantir uma proteção jurídica, a partir do reconhecimento do vínculo de emprego entre os trabalhadores e as empresas provedoras das plataformas digitais de trabalho, evitando a marginalização dos profissionais prestadores de serviços, assegurando, com isso, a necessária justiça social.

REFERÊNCIAS

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

AMANTHÉA, Dennis Veloso. **Evolução da teoria da parassubordinação**. O trabalho a projeto. São Paulo: LTr, 2008.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018. (Série Mundo do Trabalho).

ASSIS, Anne; COSTA, Joelane; OLIVEIRA, Murilo. O Direito do Trabalho (des)conectado nas plataformas digitais. **Revista Teoria Jurídica Contemporânea**, Belo Horizonte, v. 4, n. 1, p. 246, p. 2019.

BARBOSA JÚNIOR, Francisco de Assis. **Gig economy e contrato de emprego: aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho da nova economia**. São Paulo: LTr, 2019.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa Brasileira de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 26 out. 2020.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n.º 5069, de 17 set. 2019**. Altera o Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, com as modificações introduzidas pela Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017, para inclusão da Seção IV-B, no Título III, Capítulo I, para dispor sobre a relação de emprego entre empresas e empregados que exercem atividades através da plataforma de aplicativos de transporte terrestre e dá outras providências. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2019. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1807738&filenome=PL+5069/2019. Acesso em: 15 nov. 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n.º 5522, de 22 nov. 2019**. Altera a Lei n.º 13.640, de 2018, para reconhecer a relação de emprego entre o motorista de aplicativo e a empresas que operam o aplicativo. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2019a. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1824691&filenome=PL+5622/2019. Acesso em: 15 nov. 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n.º 3797, de 15 jul. 2020**. Institui o Marco Regulatório para Contratação de prestadores de serviços de aplicativos de entrega e motoristas. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2020. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1913231&filenome=PL+3797/2020. Acesso em: 15 nov. 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n.º 3748, de 10 jul. 2020**. Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2020a.

Disponível em:

https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1912324&filenome=PL+3748/2020. Acesso em: 15 nov. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Acórdão n.º 48. Relator: Ministro ROBERTO BARROSO. Brasília, 15 de abril de 2020. **DJE**. Brasília, 19 maio 2020b.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão n.º 0010806-62.2017.5.03.0011 (ROT). Vínculo de emprego. Requisitos. Ônus da prova. Para a caracterização do liame de emprego, é necessário demonstrar a prestação de serviços com pessoalidade, de natureza não eventual, sob dependência do empregador (subordinação jurídica) e mediante salário (art. 3º da CLT). [...]. Recorrente: Eustáquio da Paixão Dias. Recorrida: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relatora: Juíza Ana Maria Espi Cavalcanti, 7 de agosto de 2019. **Diário de Justiça Eletrônico**. Belo Horizonte, 9 ago. 2019b. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010806-62.2017.5.03.0011>. Acesso em: 20 out. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (5. Turma). AIRR n.º TST-AIRR-1000123-89.2017.5.02.0038. Agravo de instrumento em recurso de revista. Acórdão publicado na vigência da lei n.º 13.015/2014. Vínculo de emprego. Motorista. Uber. Ausência de subordinação. Em razão de provável caracterização de ofensa ao art. 3º, da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. [...]. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. Relator: Min. Breno Medeiros, 5 fev. 2020. **DEJT**. Brasília, DF, 7 fev. 2020c. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/807016681/recurso-de-revista-rr-10001238920175020038>. Acesso em: 20 out. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4. Turma). AIRR n.º TST-AIRR-10575-88.2019.5.03.0003. Agravo de instrumento em recurso de revista interposto pela reclamante. Acórdão regional publicado na vigência das leis n.ºs 13.015/2014 e 13.467/2017. Procedimento sumaríssimo. Relação de emprego. Reconhecimento de vínculo. Trabalhador autônomo. Motorista. Aplicativo. Uber. Impossibilidade. Transcendência jurídica reconhecida. [...]. Relator: Min. Alexandre Luiz Ramos, 9 set. 2020. **DEJT**. Brasília, DF, 11 set. 2020c. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/925275204/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-105758820195030003>. Acesso em: 20 out. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8. Turma). AIRR n.º TST-AIRR-11199-47.2017.5.03.0185. Agravo de instrumento em recurso de revista. Motorista de aplicativo. Autonomia na prestação dos serviços. Vínculo empregatício não configurado. O Tribunal Regional consignou que os elementos dos autos demonstram autonomia do reclamante na prestação dos serviços, especialmente pela ausência de prova robusta acerca da subordinação jurídica. [...]. Relatora: Min. Dora Maria da Costa, 18 dez. 2018. **DEJT**. Brasília, DF, 31 jan. 2019d. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/669958328/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-111994720175030185>. Acesso em: 19 out. 2020.

BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **DOU**: seção 1, Brasília, DF, ano 82, n. 184, p. 1, 9 ago. 1943. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/2403914/pg-1-secao-1-diario-oficial-da-uniao-dou-de-09-08-1943>. Acesso em: 21 out. 2020.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. *In*: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (org.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 130-146.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília-DF: ESMPU, 2020. p. 65-83.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 6. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2002. p. 39-40.

CIRIACO, Douglas. Pontos positivos e negativos da “uberização” dos serviços. **Canaltech (on-line)**, São Paulo, 11 jan. 2016. Disponível em: <https://canaltech.com.br/mercado/pontos-positivos-e-negativos-da-uberizacao-dos-servicos-55805/>. Acesso em: 24 out. 2020.

COSTA, Daiane. Em um ano, Brasil ganha 200 mil motoristas de aplicativo de transporte e entrega. **O Globo**, São Paulo, 30 abr. 2019. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/em-um-ano-brasil-ganha-200-mil-motoristas-de-aplicativo-de-transporte-entrega-23631984>. Acesso em: 26 out. 2020.

DE STEFANO, Valério. **The rise of the “just-in-time workforce”**: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. Geneva: ILO, 2016. (Conditions of work and employment series, n. 71). Disponível em: https://scholar.google.com.br/scholar?q=The+rise+of+the+%E2%80%9Cjust-in-time+workforce%E2%80%9D:+On-demand+work,+crowdwork+and+labour+protection+in+the+%E2%80%9Cgig-economy%E2%80%9D&hl=pt-BR&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart. Acesso em: 11 jan. 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

EQUIPE UBER. Fatos e dados sobre a Uber. **Uber Newsroom (on-line)**, Osasco, [entre 2009 e 2019]. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 7 out. 2019.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir: nascimento da prisão**. Tradução de Raquel Ramalhete. Petrópolis: Vozes, 1987.

FRASÃO, Ana. A decisão do Reino Unido sobre os motoristas da Uber. O que ela nos ensina? **JOTA**, São Paulo, 1 nov. 2016. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/constituicao-empresa-e-mercado/decisao-reino-unido-sobre-os-motoristas-da-uber-o-que-temos-aprender-com-ela-01112016>. Acesso em: 17 out. 2020.

FRASÃO, Ana. Economia do compartilhamento e tecnologias disruptivas: a compreensão dos referidos fenômenos e suas consequências sobre a regulação jurídica. **JOTA**, São Paulo, 14 jun. 2017, atualiz. em 31 jan. 2019. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e->

analise/colunas/constituicao-empresa-e-mercado/economia-do-compartilhamento-e-tecnologias-disruptivas-14062017. Acesso em: 4 nov. 2021

GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho**: aspectos da subordinação jurídica disruptiva. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

GAUTHIER, Gustavo. El derecho laboral ante el reto de la economía compartida: apps, smartphones y trabajo humano. **Revista da Faculdade Mineira de Direito**, Belo Horizonte, v. 19, n. 37, p. 117-127, jul. 2016. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/P.2318-7999.2016v19n37p117>. Acesso em: 8 nov. 2021

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. **Direito do Trabalho e dignidade da pessoa humana, no contexto da globalização econômica**: problemas e perspectivas. São Paulo: LTR, 2005.

HARVEY, David. **A loucura da razão econômica**: Marx e o capital no século XXI. Tradução de Artur Renzo. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

KALIL, Renan Bernardi. Direito do Trabalho e economia de compartilhamento: primeiras considerações. *In*: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (org.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 147-154.

KALIL, Renan Bernardi. **Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho**: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos. 2019. 366 f. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-07082020-133545/pt-br.php>.

KRAMER, Josiane Caldas. **A economia compartilhada e a uberização do trabalho**: utopias do nosso tempo? 2017. 128 p. Dissertação (Mestrado em Direito) – Curso de Pós-Graduação em Direito, Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná, 2017. Disponível em: <https://www.prppg.ufpr.br/signa/visitante/trabalhoConclusaoWS?idpessoal=31194&idprograma=40001016017P3&anobase=2017&idtc=44>. Acesso em: 24 out. 2020.

LAMBELHO, Ana. Trabalho autônomo economicamente dependente: da necessidade de um regime jurídico próprio. *In*: FERNANDES, Liberal; REDINHA, Maria Regina Gomes; REIS, João; AMADO, João Leal. **Para Jorge Leite**. Escritos jurídicos-laborais. 1. ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2014. v. 1.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Da máquina à nuvem**: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber. São Paulo: LTr, 2019.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Curso de Direito do Trabalho**: teoria geral do Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2011. p. 61. v. I. parte I.

- MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.
- MEIRELES, Edilton. **Abuso do direito na relação de emprego**. São Paulo: LTR, 2005. p.18-19; p. 93-95.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 209.
- OLIVEIRA, Amanda Flávio de. Economia colaborativa e desafios ao ordenamento jurídico brasileiro: primeiras reflexões. **Revista de Direito do Consumidor**, seção Economia do Compartilhamento, Brasília, DF, v. 115, ano 27, jan.-fev. 2018.
- OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, p. 2.609-2.634, 2020.
- PAES, Arnaldo Boson. **Direito, trabalho e processo**: perspectivas inclusiva, igualitária, humanista e social. Belo Horizonte: RTM, 2021.
- PAVIONE, Lucas dos Santos. A parassubordinação no Direito do Trabalho: perspectivas de uma releitura da subordinação no direito brasileiro. **Revista da AGU**, Brasília, DF, v. 9, n. 26, out./dez. 2010. Disponível em: <https://seer.agu.gov.br/index.php/AGU/article/view/191>. Acesso em: 1 nov. 2021.
- PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009.
- SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2013.
- SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.
- SILVA, Otavio Pinto e. O trabalho parassubordinado. **Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo**, São Paulo, v. 97, p. 195-203, 2002. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67540>. Acesso em: 10 nov. 2021.
- SILVA, Otavio Pinto e. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.
- SLEE, Tom. **Uberização**: a nova onda do trabalho precarizado. Tradução de João Peres. 4. reimp. São Paulo: Elefante, 2017.
- SUNDARARAJAN, Arun. **Economia compartilhada** – o fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão. Tradução de André Botelho. São Paulo: Senac, 2019.
- UMA nova agenda europeia para a economia colaborativa. **DGC Direção-Geral do Consumidor**, Lisboa, 2 jun. 2016. Disponível em: <https://www.consumidor.gov.pt/uma-nova-agenda-europeia-para-a-economia-colaborativa.aspx>. Acesso em: 17 out. 2019.

ZIPPERER, André Gonçalves. **A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do século XXI**. São Paulo: LTr, 2019.