

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE DE DIREITO**

**PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRABALHO E DIREITOS: O
DISSENSO SOB A ÓTICA DO DIREITO DO TRABALHO**

JULIA PEÇANHA DE SOUZA DUTRA

RIO DE JANEIRO

2021

JULIA PEÇANHA DE SOUZA DUTRA

PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRABALHO E DIREITOS: O DISSENSO SOB A
ÓTICA DO DIREITO DO TRABALHO

Monografia apresentada à Faculdade de Direito da
Universidade Federal do Rio de Janeiro, como
requisito parcial para obtenção do título de Bacharel
em Direito.

Orientadora: Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da
Silva

Rio de Janeiro

2021

CIP - Catalogação na Publicação

DD978p Dutra, Julia Peçanha de Souza
Plataformas digitais de trabalho e direitos: o
dissenso sob a ótica do Direito do Trabalho / Julia
Peçanha de Souza Dutra. -- Rio de Janeiro, 2021.
55 f.

Orientadora: Sayonara Grillo Coutinho Leonardo
da Silva.

Trabalho de conclusão de curso (graduação) -
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade
Nacional de Direito, Bacharel em Direito, 2021.

1. Direito do Trabalho. 2. Plataformas digitais
de trabalho. 3. Uberização. I. Silva, Sayonara
Grillo Coutinho Leonardo da, orient. II. Título.

JULIA PEÇANHA DE SOUZA DUTRA

PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRABALHO E DIREITOS: O DISSENSO SOB A
ÓTICA DO DIREITO DO TRABALHO

Monografia apresentada à Faculdade de Direito da
Universidade Federal do Rio de Janeiro, como
requisito parcial para obtenção do título de Bacharel
em Direito.

Orientadora: Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da
Silva

Data de aprovação: 08/10/2021.

Banca Examinadora:

Orientadora – Prof.^a Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva

Membro da Banca – Prof.^a Denise de Almeida Guimarães

Membro da Banca – Prof.^a Larissa de Abreu da Cruz Silva

Rio de Janeiro

2021

AGRADECIMENTOS

A graduação em Direito se apresentou, a um só tempo, como uma oportunidade e um desafio. O processo de elaboração de uma monografia reproduz e simboliza, em menor escala, o desafio que a própria graduação representa; é o marco simbólico do fim de um ciclo. Além da expectativa ansiosa que é própria do momento, a conclusão da graduação em um período de pandemia trouxe adversidades particulares, cuja superação só foi possível com apoio.

Ciente de que a vida não “começa agora”, mas que há muito começou, passo a agradecer às pessoas que tornaram minha caminhada possível, às que contribuíram para que ela fosse leve, às que direcionaram para que ela fosse promissora. Agradeço em primeiro lugar a meus pais, Renata e Nelson, sem os quais a graduação não teria sido sequer possível, pelo apoio e amor incondicionais, por terem feito tudo o que estava ao alcance, e por vezes o inalcançável, na intenção de ver meus sonhos materializados.

Agradeço a meus avós maternos, Waldnea e Roberto, por cada gesto de incentivo, colaboração, carinho e torcida. Agradeço a minha tia, Verônica, pelo suporte imensurável, pela palavra amiga. Agradeço à Ana Laura, minha amada irmã, grande incentivadora e meu exemplo de determinação. Agradeço a todos os meus familiares, nas pessoas de Renato, Cristina, Gisele, Gleicy, José e Maria Luiza, por serem parte da rede de amor e apoio que conhecemos por família. Agradeço ainda a meus avós paternos, Maria e Jaime, cuja herança imaterial faz parte da trajetória que, dia após dia, escrevo.

Agradeço ao meu grande amor, Pedro Paulo, por vivenciar cada segundo ao meu lado, sendo fonte inesgotável de amor, alegria e ânimo, traçando comigo os planos que tornaremos realidade em um futuro cada vez mais próximo.

Agradeço aos amigos que fiz durante a graduação, em especial Jéssica, Mariana, Maria Aline, Danielle, Ingrid e Gabriela, que tornaram muito mais leve, mais fácil, mais divertida a passagem pela Faculdade de Direito. Agradeço também a toda a turma do período noturno de 2016.1, extremamente colaborativa e unida.

Agradeço a todo o Núcleo de Defesa dos Direitos Humanos da Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro, primeiro local em que recebi a oportunidade de

aprender e vivenciar o Direito em prática, na companhia de minha amiga Danielle. Agradeço ao escritório Motta, Soito e Sousa por ter oportunizado meu primeiro estágio em escritório de advocacia. Neste escritório, cresci profissionalmente e pessoalmente e aprendi que é possível trabalhar com dedicação e afinco, sem perder a alegria jamais.

Agradeço ao escritório Leal Rodrigues Advogados por confiar firmemente no meu potencial. Neste escritório recebi e recebo reconhecimento e confiança; aprendi, me desenvolvi e consolidei o desejo profissional que está a poucos passos de tornar-se realidade.

Agradeço, por fim, à minha orientadora Sayonara Grillo pela inteligentíssima orientação, a todos os professores da Faculdade Nacional de Direito e a todos os defensores do ensino público.

Muito obrigada!

RESUMO

O presente trabalho intenta analisar criticamente a natureza das relações de trabalho em curso por meio de plataformas digitais e seu reconhecimento pelo ordenamento jurídico brasileiro. Trata-se de pesquisa exploratória, bibliográfica, amparada pela análise de decisões judiciais comparadas, artigos científicos e dados estatísticos. O trabalho é estruturado em três vieses de análise: inicia-se com a dogmática, perpassa a perspectiva jus-sociológica e por fim alcança as respostas jurídicas. O tema é investigado a partir da perspectiva da reformulação do poder de controle do empregador, do conceito de controle ilimitado e da reinterpretação das características que conformam a relação de emprego. O tema se mostra especialmente relevante no contexto contemporâneo, tendo em vista que o trabalho de motoristas e entregadores em plataforma não consiste em uma circunstância eventual e particularizada, mas na expressão de um verdadeiro fenômeno impulsionado pelo desenvolvimento tecnológico, pela lógica do mercado de capital e pela tendência de fragilização da proteção ao trabalhador. Os resultados da pesquisa permitem inferir que a relação jurídica sob análise é de natureza empregatícia. Ao fim do trabalho, conclui-se que as respostas jurídicas díspares no âmbito nacional a respeito do tema não se coadunam com os princípios de Direito do Trabalho, com a Recomendação nº 198 da Organização Internacional do Trabalho e com as respostas jurídicas oferecidas por Cortes estrangeiras, criando um cenário de insegurança jurídica e enfraquecendo a regulação trabalhista.

Palavras-chave: Plataformas digitais. Relações de trabalho. *Uberização*. Vínculo de emprego. Precarização de direitos trabalhistas. Direito do Trabalho. Indústria 4.0.

ABSTRACT

This research study intends to critically evaluate the nature of work relationships in progress through digital platforms and their recognition by the Brazilian legal system. This is an exploratory, bibliographical research, supported by the analysis of comparative court decisions, scientific articles and statistical data. The work will be structured in three analytical biases: it starts with dogmatics, permeates the jus-sociological perspective and finally reaches the juridical answers. The theme will be investigated from the perspective of the reformulation of the employer's power of control, unlimited control concept and the reinterpretation of the characteristics that make up the employment relationship. The theme is especially relevant in the contemporary context, considering that the work of drivers and deliverymen on a platform does not consist of an eventual and particularized circumstance, but the expression of a true phenomenon driven by technological development, by the logic of the capital market and by the tendency of weakening labor rights. The survey results allow us to infer that the legal relationship under analysis is an employment relationship. At the end of the research, it is concluded that the disparate legal responses at the national level on the subject are not consistent with the principles of Labor Law, with Recommendation No. 198 of the International Labour Organization and with the legal responses offered by foreign courts, creating a scenario of legal uncertainty and weakening labor regulation.

Keywords: Digital platforms. Work relationships. Uberization. Employment bond. Precariousness of labor rights. Labor Law. 4.0 Industry.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1 – O QUE É RELAÇÃO DE TRABALHO?	11
1.1 Definição da relação de trabalho e da relação de emprego.....	11
1.2 O feixe de indícios da Recomendação 198 da Organização Internacional do Trabalho.....	16
2 – NOVAS TECNOLOGIAS E A REMODELAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO	20
2.1 Plataformas digitais e o capitalismo financeiro contemporâneo: novos modelos de negócios.....	20
2.2 Uberização do trabalho e autonomia fictícia: trabalhador ou “microempreendedor”?.....	25
2.3 O poder diretivo desenvolvido nas plataformas digitais.....	30
3 – RESPOSTAS JURÍDICAS: A RELAÇÃO ENTRE DIREITO, TRABALHO E PLATAFORMAS	36
3.1 O problema jurídico: são os trabalhadores em plataforma empregados?.....	36
3.2 Respostas dos Tribunais brasileiros.....	41
3.3 Respostas dos Tribunais estrangeiros.....	46
CONCLUSÃO	49
REFERÊNCIAS	52

1 INTRODUÇÃO

Parece inconteste que a sociedade contemporânea é marcada pelo desenvolvimento contínuo de novas tecnologias, que prenunciam a onda crescente de digitalização que atinge todas as dinâmicas relacionais. Neste contexto, em que a própria organização da sociedade do capital se remodela, uma progressiva sofisticação do exercício das relações de poder é levada a efeito.

As plataformas digitais, em constante aperfeiçoamento, implicam a necessidade de reavaliação de como os pressupostos de uma relação de trabalho podem se mostrar no plano fático. Como não poderia deixar de ser, as relações de trabalho são atingidas pelas transformações que paulatinamente se estabelecem no corpo social, culminando por serem complexificadas ao ponto de gerar divergências interpretativas quanto ao vínculo jurídico entre as plataformas digitais e o grande número de trabalhadores que utilizam essa via de trabalho para a sua subsistência e de sua família.

A caracterização do vínculo de emprego está erigida sobre algumas premissas fundamentais, consagradas pela Consolidação das Leis do Trabalho: a subordinação jurídica, o trabalho não eventual, a onerosidade e a pessoalidade na prestação de serviço pelo trabalhador.

O problema que o presente trabalho tenciona investigar a partir da análise das decisões pátrias e estrangeiras é qual a resposta que o Direito do Trabalho vem dando para a relação fático-jurídica entre trabalhadores e as plataformas digitais. A principal hipótese abordada é de que a relação jurídica que progressivamente vem se instalando por intermédio das plataformas digitais se apresenta como um fenômeno de remodelação da relação empregatícia tradicional.

Permitem-se novas formas de exercício do poder diretivo do empregador, sobretudo em razão do controle telemático por programação. Todas as digressões da forma com que tradicionalmente se apresentava o vínculo empregatício devem ser observadas criteriosamente pelo Direito do Trabalho, sob pena de vulnerar os partícipes desta relação de trabalho.

Há um dissenso a respeito do tema, considerando as decisões de Varas do Trabalho, Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior Tribunal de Justiça. O Tribunal Superior do Trabalho mostra-se reticente ao reconhecimento da natureza do trabalho atrelado às plataformas digitais. A fundamentação partilhada pelas decisões contrárias ao reconhecimento do vínculo ora aparece motivada por razões teleológicas, no sentido de que o reconhecimento do vínculo de emprego inviabilizaria a própria forma de trabalho que as empresas em plataforma propõem, de modo que o reconhecimento do vínculo empregatício poderia representar prejuízo aos próprios motoristas; ora aparece motivado por ausência de requisito fundamental à natureza trabalhista.

Nessa senda, o presente trabalho visa a investigar as características do contrato de trabalho, à luz da dogmática justralhista; as características da relação de trabalho em plataformas digitais; as considerações sociológico-jurídicas a respeito do tema e, finalmente, a fundamentação da orientação adotada no âmbito de nosso Tribunal Superior do Trabalho, a fim de concluir se esta é de fato adequada para a efetiva proteção dos “motoristas parceiros” e “entregadores parceiros”, como são denominados os profissionais ligados às empresas em plataforma, à luz dos princípios de Direito do Trabalho, do feixe de indícios da Recomendação nº 198 da OIT e da comparação com as respostas jurídicas dos Tribunais estrangeiros.

Em última análise, se pretende concluir se é possível a admissão fundamentada do caráter empregatício do contrato entre as empresas em plataformas digitais e os trabalhadores que têm a sua força de trabalho explorada em uma atividade econômica.

Inegável a pertinência do tema, uma vez que o modelo de trabalho inaugurado pelas plataformas digitais se difunde de forma contínua e crescente – conforme dados estatísticos oriundos de pesquisa realizada pelo Instituto Locomotiva em 2021¹– e a questão relativa à natureza da relação de trabalho permanece controversa, dominada pela regulação mercadológica. Diante do cenário, o presente trabalho pretende lançar-se sobre as questões relativas à natureza jurídica da relação controvertida.

¹ Instituto de Pesquisa Locomotiva. Do Whatsapp ao Uber: 1 em cada 5 trabalhadores usa apps para ter renda. 2021. Disponível em: <https://www.ilocomotiva.com.br/single-post/uol-do-whatsapp-ao-uber-1-em-cada-5-trabalhadores-usa-apps-para-ter-renda>.

1 O QUE É RELAÇÃO DE TRABALHO?

1.1 Definição da relação de trabalho e da relação de emprego

A relação de trabalho, no sentido jurídico que se lhe atribui, é uma relação de sentido bastante amplo, cuja origem remonta à consolidação do sistema capitalista. Trata-se de uma relação jurídica cujo objeto é o labor humano, que abarca toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível². Qualquer que seja a configuração ou modalidade em que a atividade laborativa se desdobre, trata-se de uma relação de trabalho.

Portanto, a relação de trabalho é genérica, e compreende toda e qualquer relação jurídica que gravite em torno do labor humano. A relação é *lato sensu*, um gênero, que se subdivide em espécies.

Antes de passar à definição das espécies em que a relação de trabalho pode se ramificar, há que se aclarar os elementos que diferenciam a relação de trabalho – genérica – de outras relações jurídicas possíveis, como é a relação de consumo, em que há uma zona de proximidade que dá ensejo a dúvidas, sobretudo quando a questão se desloca para as prestações de serviços.

A relação de trabalho é a relação jurídica que exsurge quando uma pessoa natural exerce atividade laborativa e recebe a contraprestação pela atividade desempenhada. O conceito de relação de trabalho engloba emprego, trabalho autônomo, estágio, trabalho eventual, trabalho avulso, e todas as demais formas de contratação de trabalho humano admissíveis. O labor humano é o cerne da caracterização.

A relação de consumo, diferentemente, exige a presença dos seguintes elementos: um consumidor e um fornecedor, ligados por um produto ou serviço. O Código de Defesa do Consumidor oferece as respectivas definições: o art. 2º dispõe que “o consumidor é toda pessoa física ou jurídica que adquire bem ou serviço na qualidade de destinatário final”; o fornecedor, por seu turno, é definido na forma do art. 3º como “toda pessoa física ou jurídica, ou ente despersonalizado, que desenvolva

² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, pág. 185. 3ª edição. São Paulo: LTr, 2009.

atividade de produção, montagem, criação, construção, transformação, importação, exportação, distribuição ou comercialização de produtos ou prestação de serviços”.

Se há a presença de um consumidor e um fornecedor, interligados por um produto ou prestação de serviço, configurada está a relação consumerista. Quando a questão se desloca especificamente para as prestações de serviços, é quando a relação de consumo se aproxima, em alguma medida, da relação de trabalho, sem com ela confundir-se e sem dela tornar-se espécie.

Nas palavras de Merçon (2006)³, “[...]na relação de trabalho, o tomador dos serviços explora a mão-de-obra do prestador; na relação de consumo, o prestador dos serviços explora uma necessidade do tomador”.

A distinção entre a relação de trabalho e a relação de consumo de um serviço se erige, primordialmente, sobre a identificação do beneficiário do proveito econômico advindo da prestação.

Na relação de trabalho, quem auferir o proveito econômico oriundo da prestação de determinado serviço é o tomador do serviço, pois o labor do trabalhador é inserido, como se insumo fosse, em uma cadeia de geração de valores em que o principal beneficiado é o tomador do serviço.

Na relação de consumo, muito diferentemente, o prestador dos serviços explora uma necessidade do tomador, que é o destinatário final desta prestação, sem realocá-la em qualquer cadeia produtiva como se insumo fosse. O sujeito da relação jurídica que auferir o proveito econômico, neste caso, é o prestador do serviço.

Não há que se confundir, portanto, a relação de trabalho com a relação de consumo de um serviço. Tendo por clara esta diferenciação, há que se distinguir, dentro do conceito genérico da relação de trabalho, o que exatamente define uma relação de emprego, espécie à qual o Direito do Trabalho se aplica.

Por certo, as relações de trabalho podem ser disciplinadas por Leis diversas: pelo Direito Administrativo, como é o caso do trabalhador estatutário; pelo Direito Civil, como é o caso do trabalhador autônomo. A relação de emprego é, especificamente, a

³ MERÇON, P. G. de A. Relação de Trabalho – contramão dos serviços de consumo. Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – Anamatra, 12 ago. 2010. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/artigos/706-relac-o-de-trabalho-contram-o-dos-servicos-de-consumo-07738626317808988>>. Acesso em: 03 ago. 2021.

relação jurídica regida pelo Direito do Trabalho, sujeita às normas regulamentadoras da Consolidação das Leis do Trabalho. A partir do prisma econômico-social, leciona Delgado (2009)⁴, a relação de emprego corresponde à modalidade mais relevante de prestação de trabalho desde a instauração do sistema capitalista.

A teor dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, a relação de emprego exige a presença de quatro elementos fático-jurídicos para sua caracterização, quais sejam a pessoalidade, a não-eventualidade, a onerosidade e a subordinação, sendo certo que a ausência de quaisquer dos quatro desnatura a relação empregatícia.

Tratam-se, contudo, de elementos fático-jurídicos; o que significa, em síntese, que sua ocorrência se desdobra no plano concreto e é normatizada pelo Direito. Este caráter é intensificado e aperfeiçoado na seara do Direito do Trabalho, em razão do princípio da primazia da realidade: sopesando-se a realidade prática da execução da atividade laborativa e os termos contratados, a realidade do trabalhador terá prevalência sobre a formalidade.

Quando o art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho estabelece que “considera-se empregado toda pessoa física”, há que se interpretar que, ao passo que o empregador pode ser uma pessoa física, jurídica, *sui generis* ou ente despersonalizado – a Lei não faz qualquer distinção –, o empregado é necessariamente uma pessoa física, porquanto os bens jurídicos que o Direito do Trabalho visa resguardar não são passíveis de usufruto por pessoa jurídica, *sui generes* ou ente despersonalizado.

Contudo, o elemento pessoalidade não diz respeito apenas ao fato de que a figura do empregado é uma pessoa física. A prestação laboral deve ser *intuitu personae*, ou personalíssima. O empregado não pode se fazer substituir por outrem, tampouco sua obrigação é alcançada pelo instituto da sucessão.

Trata-se de uma obrigação infungível. Apenas o empregador, em caráter excepcional e eventual, ou nas situações previstas em Lei, pode autorizar a substituição de um empregado por determinado período, sem que esteja elidida a pessoalidade – por tratar-se de situação alheia à regra.

⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, pág. 186. 3ª edição. São Paulo: LTr, 2009.

A não eventualidade está consubstanciada no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, quando esta consigna que o empregado “presta serviços de natureza não eventual ao empregador”. A prestação não eventual de serviços ao empregador significa que a prestação é de natureza contínua, dotada de algum grau de permanência. A prestação não pode ocorrer de forma pontual.

A não eventualidade é tema controvertido na seara trabalhista, inclusive quanto ao caráter temporal deste requisito. A não eventualidade não deve ser percebida como um critério ligado propriamente ao tempo, mas à permanência da necessidade de determinado serviço para manutenção da estrutura empresarial.

Entre as diversas teorias desenvolvidas no âmbito doutrinário acerca da não eventualidade, a que parece melhor recepcionada pela doutrina trabalhista e melhor coadunada com a CLT é a teoria dos fins do empreendimento, cuja lógica é complementada pela teoria da inserção nas atividades normais do empregador. Para a teoria dos fins do empreendimento, o cerne da caracterização do trabalho como eventual ou não eventual não é precisamente um critério temporal, mas a inserção do trabalho na atividade empresarial.

Deste modo, o trabalho será considerado eventual quando corresponder a uma prestação periférica à atividade final. Trata-se de tarefa pontual por sua própria natureza, como elucida Maranhão (1987)⁵, porque visa atender a uma necessidade que foge ao escopo das atividades normais desenvolvidas pelo empregador, portanto dotada de caráter excepcional.

O trabalho habitual, por outro lado, se insere na atividade-fim do empreendimento e é proporcional à demanda do empregador; quando não se insere na atividade-fim, se insere em atividade-meio normal e previsível.

A onerosidade, por seu turno, é evidenciada pelo art. 3º da CLT, que consigna que a prestação laboral do empregado se dá “mediante salário”. Noutros termos, o que a CLT estabelece é que o trabalho do empregado é necessariamente remunerado por uma contraprestação econômica, posto que o contrato de trabalho é um pacto sinalagmático.

⁵ MARANHÃO, Délio. **Direito do trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1987.

A questão se desloca, portanto, para o que se entende como salário. Neste contexto, Catharino (1994)⁶ cunha a expressão “complexo salarial”, que define como o conjunto de emolumentos que o empregado recebe do empregador a título de compensação pela atividade laboral desempenhada.

Para elucidar como se afigura o elemento da onerosidade nas “zonas cinzentas” do Direito do Trabalho, aqui entendidas como situações fáticas em que a presença do elemento fático-jurídico próprio da relação de emprego encontra-se em limiar tênue e enseja controvérsias, parte da doutrina trabalhista faz referência ao termo “intuito de contraprestação” ou “*animus contrahendi*”. Delgado (2009)⁷ define o termo como a intenção do trabalhador de perceber ganho econômico como contrapartida pelo serviço desempenhado.

Nestes termos, a intenção do empregado de auferir um proveito econômico em decorrência do trabalho é suficiente para evidenciar o caráter oneroso da prestação laboral.

A subordinação, considerada por parte da doutrina como o elemento mais relevante da relação empregatícia, é positivada no art. 3º da CLT especificamente quando este dispõe que o empregado presta serviços ao empregador “sob a dependência deste”. A subordinação consiste, em suma, na sujeição do empregado ao poder diretivo do empregador.

Trata-se do fenômeno que se convencionou chamar de subordinação jurídica, própria do Direito do Trabalho, de caráter eminentemente objetivo, que não se confunde com a subordinação econômica, tampouco com a subordinação técnica.

Sob esta ótica, a existência de dependência econômica do empregado em relação ao empregador é irrelevante para fins de caracterização da relação empregatícia. Tampouco se exige vulnerabilidade técnica do empregado em relação ao empregador.

A subordinação jurídica é definida como a subordinação do empregado ao poder do empregador de condicionar e dirigir a forma como o trabalho se realizará. Trata-se, fundamentalmente, da sujeição do empregado ao poder de controle do

⁶ CATHARINO, José Martins. **Tratado Jurídico do Salário**. São Paulo: LTr, 1994.

⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, pág. 198. 3ª edição. São Paulo: LTr, 2009.

empregador, sendo certo que este controle pode se apresentar de múltiplas formas no plano fático. Como assertivamente sintetiza Delgado (2009), a subordinação jurídica descreve, do ponto de vista do empregado, “a limitação contratual da autonomia de sua vontade”.⁸

1.2O feixe de indícios da Recomendação 198 da Organização Internacional do Trabalho

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) corresponde à agência da Organização das Nações Unidas especializada nas questões relativas ao trabalho humano. A agência tem por escopo, em última análise, promover a proteção dos direitos do trabalhador no plano intergovernamental, o que pretende efetivar a partir da definição de normas e princípios fundamentais de direito do trabalho, estímulo à criação de emprego e renda e fomento do diálogo social.⁹

A OIT, no exercício de sua atribuição normativa, produziu a Recomendação nº 198, no âmbito de sua nonagésima quinta conferência, convocada em Genebra em maio de 2006. A Recomendação nº 198 não consiste em fonte formal de Direito do Trabalho no âmbito nacional, porquanto não se traduz em norma de observância obrigatória. As recomendações não detêm aplicabilidade imediata, pelo que necessitam de ratificação pelos Estados-membros; não obstante, constituem valiosa fonte material de Direito¹⁰.

A Recomendação sobre as Relações de Trabalho traz consigo orientações de suma importância para permitir o reconhecimento de contratos de trabalho fraudulentos, mascarados sob a forma de contratos civis. É possível afirmar que o principal objetivo destas orientações é combater as relações de trabalho disfarçadas, que, em última análise, privam o trabalhador da proteção a que faz jus.

⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, pág. 199. 3ª edição. São Paulo: LTr, 2009.

⁹ OIT Brasília. **Conheça a OIT**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang-pt/index.htm>

¹⁰ SILVA, Otavio Pinto e. Fontes do direito do trabalho. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Pedro Paulo Teixeira Manus e Suely Gitelman (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/392/edicao-1/fontes-do-direito-do-trabalho>.

A técnica do feixe de indícios consolidada na Recomendação nº 198 da OIT traduz a pretensão de oferecer uma orientação jurídica em resposta ao avanço da economia globalizada. Nesse sentido, o próprio texto da Recomendação reconhece que “as dificuldades em estabelecer a existência de uma relação de trabalho pode criar graves problemas para os trabalhadores interessados, para sua comunidade e para a sociedade em geral” (OIT, 2006, tradução nossa)¹¹, problema ao qual busca fazer frente, por meio do estabelecimento de diretrizes, ou orientações, que possibilitem o reconhecimento da verdadeira natureza de determinada relação jurídica.

A Recomendação nº 198 da OIT propõe, em seu título II, que no âmbito interno dos Estados-Membros da Organização das Nações Unidas (ONU), a demonstração de existência de uma relação de trabalho seja facilitada, consideradas as seguintes possibilidades:

11. A fim de facilitar a determinação da existência de uma relação de trabalho, os Membros devem considerar, no âmbito da política nacional referida nesta Recomendação, a possibilidade de:

(a) admitir uma ampla variedade de meios para determinar a existência de uma relação de trabalho;

(b) estabelecer uma presunção legal da existência de uma relação de trabalho quando uma ou mais indicações forem dadas, e

(c) determinar, após consulta às organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, quais trabalhadores com certas características devem ser considerados, em geral ou em um determinado setor, como trabalhadores assalariados ou independentes.

Como se infere, a Organização Internacional do Trabalho estabelece uma baliza a ser observada pelos Estados-Membros da Organização das Nações Unidas (ONU), em atenção ao fato de que, não raro, o empregador se vale de artifícios formais na tentativa de dificultar o reconhecimento do vínculo empregatício, visando elidir a incidência das leis trabalhistas.

Diante deste cenário, a Recomendação nº 198 consigna que a existência de uma relação de trabalho, descrita no subcapítulo 1.1 da presente pesquisa, pode ser auferida através da combinação de múltiplos fatores convergentes; além disso,

¹¹ R198 - Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198). Texto original: Considerando que las dificultades que supone determinar la existencia de una relación de trabajo pueden crear graves problemas a los trabajadores interesados, a su entorno y a la sociedad en general.

estabelece que esta relação admite presunção, quando um ou mais indicativos se fizerem presentes. Trata-se da técnica do feixe de indícios.

No plano principiológico, é razoável afirmar que a técnica do feixe de indícios consubstanciada na Recomendação nº 198 da OIT se relaciona com o princípio de Direito do Trabalho do ordenamento jurídico brasileiro denominado “Princípio da primazia da realidade”.

O princípio da primazia da realidade define que, na seara laboral, importa mais a realidade fática que o contrato formal. Nas palavras de Delgado (2009), a primazia da realidade “amplia a noção civilista de que o operador jurídico, no exame das declarações volitivas, deve atentar mais à intenção dos agentes do que ao envoltório formal através de que transpareceu a vontade (art. 85, CCB/1916; art. 112, CCB/2002)”.¹²

O conteúdo axiológico do princípio da primazia da realidade é recepcionado expressamente pela Consolidação das Leis do Trabalho, que reputa nulos de pleno direito os atos praticados com vistas a impedir ou obstaculizar a aplicação da lei trabalhista.

Em outras palavras, o legislador, antevendo a probabilidade de criação de meios artificiosos para desvirtuar a típica relação regida pelas Leis do Trabalho, a fim de elidir as garantias ali previstas, redige o art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho de modo a reputar “nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos” insculpidos na Consolidação das Leis do Trabalho.

A Recomendação nº 198 da OIT dialoga com as discussões que já vinham sendo estabelecidas a respeito da utilização de fatores convergentes para reconhecimento de questões pertinentes ao trabalho.

Alain Supiot, anos antes da Conferência realizada em Genebra em 2006 pela OIT, havia produzido um relatório em conjunto com um grupo de especialistas no direito laboral, o “Rapport Supiot”.

¹² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, pág. 125. 3ª edição. São Paulo: LTr, 2009. Acesso em: 02 ago. 2021.

O relatório, que analisou as mudanças no direito do trabalho no seio do capitalismo após o rompimento do clássico modelo de trabalho subordinado típico das indústrias, assume a hipótese de que alguns atributos que isoladamente seriam irrelevantes, quando se apresentam conjuntamente representam indícios suficientes para demonstrar que existe uma relação de trabalho, e não uma relação civil. A teoria relatada no Rapport Supiot é a mesma que se consubstanciou na Recomendação nº 198 da OIT.

O Rapport Supiot descreve os principais indícios de uma relação empregatícia. Como destaca Carelli (2014) em “Terceirização como intermediação de mão de obra”¹³, são os seguintes os indícios que compõem o feixe analisado no relatório de Supiot:

- “ – o interessado compromete-se a executar pessoalmente o trabalho;
- ele realizou na prática ele mesmo o trabalho;
- sua contratação comporta uma disponibilidade para realizar as tarefas a serem realizadas;
- a relação entre as partes tem uma certa permanência;
- o interessado é submetido às ordens ou a um controle da outra parte, naquilo que concerne ao método, ao lugar ou ao tempo do trabalho;
- os meios do trabalho são fornecidos pela outra parte;
- o trabalho é remunerado;
- o trabalhador é em uma posição econômica e social equivalente àquela de um assalariado.”

A Recomendação nº 198 da OIT, como demonstrado ao longo deste subcapítulo, consagra o entendimento de que a relação de trabalho pode ser demonstrada a partir da combinação de indícios, que sua comprovação seja facilitada por multiplicidade de formas, e, ademais, que sua existência admita presunção quando presentes os indicativos.

¹³ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização como intermediação de mão de obra**, 2014, p. 66.

2 NOVAS TECNOLOGIAS E A REMODELAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

2.1 Plataformas digitais e o capitalismo financeiro contemporâneo: novos modelos de negócio

O sistema capitalista, ao protrair-se no tempo, fez emergir novos formatos de produção ao ritmo do avanço tecnológico. Nas palavras de Aldacy Rachid Coutinho¹⁴,

A globalização do capital produtivo é apresentada como decorrência do avanço tecnológico e apontada como o inelutável e avassalador imperativo da pós modernidade. Necessita a empresa, entretanto, de uma reestruturação na sua cadeia produtiva e de uma nova concepção de contrato de trabalho, enquanto instrumentalização jurídica das operações econômicas de apropriação de força de trabalho. A empresa, agora dita “empresa-cidadã”, continua somente preocupada com a competitividade e eficiência do mercado. (COUTINHO, 2000, p. 169)

Trata-se de um fenômeno característico deste sistema econômico, estruturado em torno da exploração do trabalho humano e adaptável às novas tecnologias. Neste contexto, cumpre proceder a uma breve contextualização da relação entre o capitalismo, a tecnologia e as metas culturais próprias deste modelo econômico, para então apresentar o fenômeno ora tratado como “nova subordinação” ou “controle ilimitado”.

No capitalismo financeiro da contemporaneidade, diferentemente do capitalismo industrial dos séculos XVIII a XIX, a mão de obra produtora se insere em um contexto de alta competitividade.

Esta roupagem do capitalismo financeiro contemporâneo apresenta o mercado de trabalho, na metáfora de Constanzi (2005)¹⁵, como uma loteria: os trabalhadores apostam nesta loteria com sua força produtiva, aumentam seus investimentos com a qualificação de sua mão de obra, objetivando que seus investimentos se convolem no

¹⁴ COUTINHO, Aldacy Rachid. **Globalização e Direito do Trabalho**, pág. 169. Direito e Democracia, vol. 1 n. 1, 2000.

¹⁵ CONSTANZI, Rogério Nagamine. **Exploração do trabalho no capitalismo contemporâneo e desigualdade**. Brasília, 2005. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_1100.pdf.

prêmio da ascensão profissional e financeira; contudo, tratando-se de uma loteria, é impossível que todos se saiam simultaneamente vencedores.

O sistema capitalista está estruturado para que, necessariamente, uns percam e outros ganhem; nada obstante, para garantir sua própria manutenção, procura inculcar nos trabalhadores a ideia de que todo o “investimento” será agraciado com retorno proporcional. Desta forma, fomenta a cultura competitiva e o sentimento de que o trabalhador enriquece conforme o mérito.

Este produto cultural do capitalismo vem sendo aperfeiçoado – resguardando, em todo caso, seu núcleo essencial – com o advento e expansão da comercialização de mercadorias e serviços por meio das plataformas digitais. Trata-se de um período a que se atribui o título de “Quarta Revolução Industrial” ou “Indústria 4.0”, marcada pelo surgimento de ampla tecnologia da informação.

A plataforma digital pode ser definida como um modelo de negócio em ambiente eletrônico, conectado pela rede mundial de computadores, em que determinado bem ou serviço é disponibilizado à massa de potenciais interessados nestes bens ou serviços. As empresas que se valem deste modelo comercial, apresentam-no como a expressão de uma economia de compartilhamento, também chamada de *peer-to-peer* (ponto-a-ponto)¹⁶ ou economia colaborativa (VALENDUC, VENDRAMIN, 2016, p. 37)¹⁷.

Nas palavras de Valenduc e Vendramin (2016, p. 11-12), as plataformas digitais inauguram novos modelos econômicos que os economistas descrevem como mercados bilaterais.

O conceito novel de mercado bilateral é que existam consumidores de bens e serviços conectados a um ambiente virtual de fácil acesso, e do outro lado, estejam os agentes econômicos atuando na provisão dos bens e serviços. Ao passo em que se utilizam das plataformas, os consumidores abastecem involuntariamente os

¹⁶ “Peer-to-peer (P2P) é uma arquitetura de redes de computadores onde cada um dos pontos ou nós da rede funciona tanto como cliente quanto como servidor, permitindo compartilhamentos de serviços e dados sem a necessidade de um servidor central. As redes P2P podem ser configuradas em casa, em empresas e ainda na Internet.” Disponível em: <https://www.comuniqueiro.com/dicionario/peer-to-peer>.

¹⁷ VALENDUC, Gérard; VENDRAMIN, Patricia. Work in the digital economy: sorting the old from the new. European Trade Union Institute, 2016, p. 5-47. Disponível em: <https://www.etui.org/publications/working-papers/work-in-the-digital-economy-sorting-the-old-from-the-new>.

agentes econômicos de miríades de dados relativos a seus hábitos de consumo, o que permite que a oferta de bens e serviços se torne cada vez mais estratégica¹⁸.

A economia de compartilhamento ou colaborativa é um conceito que se relaciona ao mercado bilateral, embora o termo venha sendo utilizado doutrinariamente antes da consolidação. Segundo Gerhard, Silva Júnior e Câmara (2019, p. 796-814)¹⁹, as definições de economia de compartilhamento são pouco específicas, de modo que muitas práticas distintas podem ser definidas como práticas de economia de compartilhamento.

Referenciando o conceito de economia de compartilhamento de Felson e Speath (1978), em acepção bastante ampla, afirmam Gerhard, Silva Júnior e Câmara (2019) que a economia de compartilhamento demonstra a possibilidade de consumo e aproveitamento conjunto de bens e serviços, fora das condutas usualmente estabelecidas pelos agentes econômicos.

Outros conceitos de economia de compartilhamento, mais específicos, são abordados na mesma obra: alguns teóricos buscaram associar a economia de compartilhamento com questões ideológicas ligadas à sustentabilidade, outros a definiram como uma prática econômica que se difere das demais por basear-se em compartilhamentos, aluguéis e trocas que ocorrem autonomamente, sem a presença direta da empresa formal.

É bastante comum, ainda, que se afirme que ultimamente vem se consolidando uma preferência dos consumidores em geral por alugar e compartilhar bens e serviços, ao invés de adquiri-los em definitivo e usufruí-los isoladamente, o que seria uma expressão da famigerada economia do compartilhamento. A empresa Uber e os espaços de *coworking*²⁰ são frequentemente apontados como exemplos deste modelo de negócios.

¹⁸ VALENDUC, Gérard; VENDRAMIN, Patricia. **Work in the digital economy: sorting the old from the new.** European Trade Union Institute, 2016, p. 11-12. Disponível em: <https://www.etui.org/publications/working-papers/work-in-the-digital-economy-sorting-the-old-from-the-new>.

¹⁹ GERHARD, Felipe; SILVA JÚNIOR, Jeová Torres; CÂMARA, Samuel Façanha. **Tipificando a economia do compartilhamento e a economia do acesso.** Revista Organizações & Sociedade, v. 96, n. 91, p. 796-814, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/osoc/a/3Dhyh4y7gXWwMxNdGcJv6BM/?lang=pt>.

²⁰ “Trata-se de um formato segundo o qual diversas empresas, coletivos ou profissionais liberais compartilham de um mesmo espaço, buscando a partilha dos custos relativos ao local de instalação.” (SALTORATO, Patricia. SOARES, Juliana Maria Moreira. **Coworking, uma forma de organização de trabalho: conceitos e práticas na**

Ante a variedade de definições possíveis para o fenômeno da economia de compartilhamento, economia colaborativa ou economia ponto-a-ponto, afirmam Gerhard, Silva Júnior e Câmara (2019, p. 796-814):

Por não haver qualquer consenso sobre o que define uma prática econômica como de compartilhamento, o entendimento do fenômeno pela literatura tem se dado principalmente pela apresentação de protótipos empíricos. Desse modo, ao tratar do tema, os autores geralmente apresentam exemplos de plataformas que se autointitulam como representantes da economia do compartilhamento (...) Segundo as autoras, [Bardhi e Eckhardt, 2012, pág. 881] “[...] ao invés de comprar e possuir coisas, consumidores querem acesso a bens e preferem pagar pela experiência de acessá-los temporariamente”. A economia do compartilhamento para as autoras, de acordo com os exemplos a ela atribuídos, não passam de um pensamento platônico de engajamento coletivo em causas supostamente altruístas. (GERHARD, Felipe; SILVA JÚNIOR, Jeová Torres; CÂMARA, Samuel Façanha).²¹

Embora a diminuta parcela dos que lucram na loteria do capitalismo queira fazer crer que o desenvolvimento tecnológico, sobretudo a *internet*, dotou o trabalhador de autonomia na era da sociedade informacional²², é possível supor razoavelmente que se trata de uma autonomia aparente.

Em “O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX”, Carelli²³ investiga duas hipóteses: a primeira, de que as empresas em plataformas digitais sejam tal qual se apresentam, uma moderna economia de compartilhamento.

A segunda hipótese é de que as empresas em plataformas digitais sejam, ao contrário de como se apresentam, uma nova roupagem para um velho estilo de produção existente desde o século XIX.

Nesse sentido, um ponto determinante para sua estruturação em torno da ideia de compartilhamento, autonomia, colaboração e tecnologia seria a intenção de burlar

cidade de São Paulo. Revista Eletrônica A to Z, Repositório Digital Institucional da UFPR, v. 4, n. 2, 2015. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/atoz/article/view/42337/26968>.

²¹ GERHARD, Felipe; SILVA JÚNIOR, Jeová Torres; CÂMARA, Samuel Façanha. **Tipificando a economia do compartilhamento e a economia do acesso**. Revista Organizações & Sociedade, v. 96, n. 91, p. 796-814, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/osoc/a/3Dhyh4y7gXWwMxNdGcJv6BM/?lang=pt>

²² “Sociedade informacional ou sociedade da informação é um conceito amplamente reconhecido que designa um desdobramento progressivo da estruturação tecnológica de todas as formas humanas de sociedade. Com o desenvolvimento das Tecnologias de Informação e da Comunicação, as sociedades humanas deixaram de ser apenas integralmente cimentadas pela tecnologia, passando, além disso, a constituírem-se como sociedades inteiramente estruturadas pela Tecnologia de Informação.” **Sociedade Informacional: Memórias e Tecnologias**. CAPES, UFSM. Disponível em: <https://www.ufsm.br/projetos/institucional/capes-print/sociedade-informacional-memoria-e-tecnologias/>.

²³ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **O Caso Uber e o controle por programação: de carona para o Século XIX**. In LEME, Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: Ltr, 2017.

a legislação trabalhista, gerando, por consequência, contratos precários de prestação de serviços. O modelo negocial bilateral das plataformas digitais obscurece, sem dúvidas, os limites entre os tipos contratuais.

Cabe fazer referência, neste momento, ao conceito descrito no capítulo 1.1 desta pesquisa: a prestação de serviços é uma relação de trabalho, e não de consumo, quando o proveito econômico oriundo da prestação é auferido pelo tomador dos serviços, e não pelo prestador.

A hipótese que põe em dúvida a auto apresentação das empresas em plataforma é bastante razoável. É possível dizer que o *approach* capitalista se sofisticou, nas últimas décadas, para vender a ideia de que a relação trabalhista é um modelo ultrapassado, sobrepujado pela economia tecnológica e globalizada.

Não é destituído de riscos, contudo, que a realidade fática mostre apenas uma ampliação das possibilidades de controle do trabalho. As ferramentas disponibilizadas pela *internet*, com seus aplicativos e algoritmos, podem, perfeitamente, viabilizar a substituição dos métodos de controle típicos do fordismo por métodos de controle à distância.

As práticas típicas da Indústria 4.0 trazem consigo implicações muito significativas em todos os níveis, sobretudo com o crescimento do que se convencionou chamar “trabalho morto”, conceito marxista que designa o conjunto de meios mecânicos que se contrapõe à força de trabalho propriamente dita, que emana do trabalhador²⁴. Nas palavras de Ricardo Antunes,

Com a expansão global da chamada Indústria 4.0, em curso ainda mais acentuada durante a pandemia, se não forem criadas barreiras e confrontações sociais fortes, teremos uma ampliação exponencial de trabalho morto, por meio do crescimento do maquinário informacional-digital. Tais alterações trarão, além da redução quantitativa do trabalho vivo, profundas transformações qualitativas, uma vez que o trabalho morto, ao ampliar seu domínio sobre o trabalho vivo, aprofundará ainda mais a subsunção real do trabalho ao capital, nessa nova fase digital, algorítmica e financeira que pauta o mundo corporativo de nosso tempo. (ANTUNES, Ricardo, 2010).²⁵

²⁴ HAMRAOUI, Éric. **Trabalho vivo, subjetividade e cooperação: aspectos filosóficos e institucionais**. Cad. psicol. soc. trab. vol.17 no.spe São Paulo jun. 2014. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172014000100006.

²⁵ ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. Editora Boitempo, 2020, 1ª edição.

2.2 Uberização do trabalho e autonomia fictícia: trabalhador ou “microempreendedor”?

As implicações das tendências mercadológicas próprias da “Indústria 4.0” são bastante visíveis no que diz respeito ao trabalho humano. A exploração do trabalho humano é realizada com o apoio das ferramentas tecnológicas, e o empresariado introjeta com bastante eficácia, no senso comum, a ideia de que os modelos de negócios intermediados por plataformas digitais sob demanda são desprovidos de controle.

As empresas intermediadas por plataformas digitais, das quais a empresa Uber é um expoente notório, usualmente se apresentam como provedoras não exatamente de um serviço, mas de uma tecnologia, que cria “oportunidades de ganhos” aos seus usuários.

Não à toa, a denominação social escolhida para a referida sociedade limitada é *Uber do Brasil Tecnologia Ltda*, ao invés de, por exemplo, *Uber do Brasil Transportes Ltda*. O Código Civil de 2002, ao tratar do nome empresarial, dispõe em seu art. 1.155 que a denominação social necessariamente designa o objeto da sociedade; a empresa Uber entende que sua atividade fim não é o transporte de passageiros, mas a disponibilização de uma ferramenta de tecnologia.

A própria forma como as empresas similares denominam os trabalhadores que recrutam, como “motoristas parceiros”, “entregadores parceiros”, denota a forma como apresentam seu estilo de negócio à sociedade em geral.

Neste contexto, aquele que exerce o serviço que dá razão de ser à plataforma digital não é visto como um trabalhador da empresa, mas como um agente autônomo que age em parceria com a empresa.

Não há capital neste suposto empreendimento, não há disponibilização de crédito em favor do “empreendedor”, tampouco acesso ao mercado concorrencial. Na verdade, a empresa em plataforma transfere parte do risco do empreendimento ao próprio trabalhador, ao fazer com que este seja responsável por seu próprio

instrumento de trabalho e pela manutenção correspondente: a responsabilidade pelo veículo que efetuará o transporte, ou a entrega, não é assumida pela empresa.²⁶

Desta feita, ao trabalhador é outorgada a possibilidade de ser um “empreendedor de si mesmo”, auferindo os lucros do seu “empreendimento” com o intermédio da tecnologia disponibilizada pela empresa; ou, nas palavras de Ludmila Abílio, um “nanoempresário-de-si”:

A uberização, tal como será tratada aqui, refere-se a um novo estágio da exploração do trabalho, que traz mudanças qualitativas ao estatuto do trabalhador, à configuração das empresas, assim como às formas de controle, gerenciamento e expropriação do trabalho. Trata-se de um novo passo nas terceirizações, que, entretanto, ao mesmo tempo que se complementa também pode concorrer com o modelo anterior das redes de subcontratações compostas pelos mais diversos tipos de empresas. A uberização consolida a passagem do estatuto de trabalhador para o de um nanoempresário-de-si permanentemente disponível ao trabalho; retira-lhe garantias mínimas ao mesmo tempo que mantém sua subordinação; ainda, se apropria, de modo administrado e produtivo, de uma perda de formas publicamente estabelecidas e reguladas do trabalho. (ABÍLIO, 2017)²⁷

Trata-se do fenômeno que nesta pesquisa se aborda como uberização. Sem dúvidas, não se trata de uma inauguração do fenômeno da precarização e superexploração do trabalho, mas da perpetuação e intensificação de uma realidade já sabida, que progressivamente se consolida.

A larga utilização do instrumento da terceirização da mão-de-obra já havia renunciado esta tendência: cada vez mais, o empresariado pretende obscurecer, distanciar e obstaculizar seu vínculo com aqueles cuja força de trabalho é imprescindível para a execução de suas atividades. Tanto o fenômeno da terceirização quanto o fenômeno da uberização seguem esta tendência de precarização do contrato de trabalho.

Em “Uberização do trabalho: subsunção real da viração”, Abílio (2017)²⁸ chama a atenção para um fato de pouca repercussão e importância substancial: a sanção da Lei nº 13.352 de 2016, que alterou a Lei nº 12.592 de 2012, para instituir a possibilidade do estabelecimento de um “contrato de parceria” entre salões de beleza

²⁶ GARCIA, Ivan Simões. Aula de Direito do Trabalho ministrada em 12/03/2019.

²⁷ ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização do trabalho: subsunção real da viração**. Blog da Boitempo, 2017. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>.

²⁸ ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização do trabalho: subsunção real da viração**. Blog da Boitempo, 2017. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>.

e os profissionais que exercem as atividades de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador.

Com o advento da Lei nº 13.352 de 2016, os salões estão desobrigados a reconhecer a existência de vínculo empregatício com os referidos profissionais. Nos termos sancionados em 2016 por Michel Temer, Presidente da República à época, os salões de beleza estão autorizados a celebrar um contrato cujo cerne é a prestação de serviços, mas é regido pelo Código Civil em detrimento da Consolidação das Leis do Trabalho.

À semelhança do que ocorre largamente nas plataformas digitais Uber, Uber Eats, Rappi, Ifood e Loggi, por exemplo, que outorgam a seus profissionais o título de “motoristas parceiros” ou “entregadores parceiros”, o salão de beleza passa a ser chamado de “salão-parceiro” e o profissional, “profissional parceiro”. Segundo o art. 1º-A da Lei nº 13.352, os salões de beleza estão autorizados a formalizar, com os profissionais, um contrato de parceria, que não caracterizará relação de emprego ou de sociedade para todos os efeitos jurídicos.

Nos termos da Lei nº 13.352, art. 1º-A, § 4º, o proveito econômico obtido pelo “salão-parceiro” consiste em uma retenção de cota-parte “a título de atividade de aluguel de bens móveis e de utensílios para o desempenho das atividades de serviços” e, ao “profissional-parceiro”, é destinada uma cota-parte “a título de atividades de prestação de serviços de beleza”.

O art. 1º-A, § 7º, da Lei nº 13.352, prevê que os profissionais contratados na forma deste contrato de parceria serão considerados “pequenos empresários, microempresários ou microempreendedores individuais” perante as autoridades fazendárias.

A Lei em referência é a cristalina expressão da legitimação da uberização do trabalho, ou, em outros termos, a convalidação legal da precarização do trabalho. Embora a Lei nº 13.352, de 2016, trate especificamente de salões de beleza e seus profissionais, é inegável que as premissas contidas em seu texto podem autorizar a mesma conclusão para qualquer outro tipo de prestação de serviço.

O paralelo com as empresas digitais em plataforma é realizado sem esforço: o contrato de parceria é realizado em termos semelhantes; as empresas em plataforma

já se denominam “empresas parceiras” e, seus profissionais, “motoristas parceiros ou entregadores parceiros”; assim como os salões reterão a cota-parte a título de aluguel de bens e utensílios para desempenho dos serviços, as empresas em plataforma se apresentam como provedoras de uma tecnologia – o aplicativo – que apenas viabiliza o desempenho do serviço.

Diante das premissas previstas no texto legal, os profissionais-parceiros descritos na Lei nº 13.352 de 2016 poderão ser qualificados como pequenos empresários, microempresários ou microempreendedores individuais.

No mesmo sentido caminharam alterações legislativas recentes, como a Lei nº 6.530, de 1978, alterada pela Lei nº 13.097, de 2015, a respeito da profissão de corretor de imóveis. Nos termos do art. 6º, § 2º da referida Lei, pode o corretor de imóveis celebrar um contrato de associação específico, que não caracterizará vínculo empregatício ou previdenciário, com uma ou mais imobiliárias.

O art. 6º, § 3º da Lei nº 6.530 de 1978 prevê que o corretor de imóveis e a imobiliária, ante o contrato de associação específico, serão ambos responsáveis por coordenar o desempenho do serviço relacionado à intermediação imobiliária e, entre si, “ajustam critérios para a partilha dos resultados da atividade de corretagem, mediante obrigatória assistência da entidade sindical”.

Valendo-se das mesmas premissas partilhadas pela Lei nº 13.352 de 2016 e Lei nº 6.530 de 1978, o reconhecimento de contrato de parceria pode se dar, perfeitamente, quanto aos “motoristas parceiros” e “entregadores parceiros” dos aplicativos digitais, bem como para miríades de outras prestações de serviço. A generalização do contrato de parceria é não apenas possível, mas bastante provável, e expressa o crescimento legitimado do fenômeno da uberização.

O grande problema da legitimação destes contratos de parceria é que não há uma verdadeira parceria. Como destacado no capítulo 1.1 da presente pesquisa, quando o labor é inserido, como se insumo fosse, em uma cadeia de geração de valores em que o proveito econômico relevante é auferido pelo agente que toma o serviço, a relação presente é necessariamente de trabalho, regida pela CLT.

A relação de parceria comercial exige, para sua configuração hígida, que não exista subordinação: a relação entre os parceiros é horizontal, há uma paridade

necessária entre os partícipes do contrato. É inconcebível a existência de subordinação jurídica, de controle do trabalho, em uma relação de parceria. A respeito da caracterização do controle do trabalho, impende destacar que o art. 6º, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho não faz distinção entre os meios telemáticos e os meios pessoais e diretos de controle para fins de configuração de subordinação jurídica.

A relação de parceria não pode ser essencialmente desigual ou desequilibrada, e este não é um requisito acessório, mas essencial, desta forma de contrato civil. Se este elemento for vulnerado, a própria parceria não estará configurada.

A razão de ser da Consolidação das Leis do Trabalho, como do próprio Direito do Trabalho, é exatamente promover o equilíbrio de uma relação notoriamente desigual que é a relação entre empregado e empregador.

Entre estes dois entes, não há uma paridade na manifestação da vontade, porque o empregador dispõe, obviamente, de mecanismos para fazer valer seus interesses, dos quais o empregado não dispõe, mas necessita vender sua força de trabalho.

Para evitar que desta relação díspar resultem contratos predatórios, de extrema exploração do labor humano, em que o máximo de trabalho é vendido em troca do mínimo de remuneração, é necessária a intermediação de uma Lei própria, apta a estabelecer direitos e garantias básicos às partes da relação. Esta é a justificativa primordial de existência do Direito do Trabalho e da Consolidação das Leis do Trabalho, que tem a função de reequilibrar a relação entre empregado e empregador.

Se não houvesse a regulação especial, todo e qualquer contrato estaria sujeito às regras do Direito Civil; ocorre que o Direito Civil tem por princípio fundamental a autonomia da vontade, e se vale do axioma de que “entre os particulares, vale tudo que a lei não proíbe”²⁹. Portanto, a relação civil pressupõe que a vontade das partes é absolutamente livre, espontânea e incondicionada.

A uberização do trabalho se apresenta como uma forma de superexploração do labor humano porque alija do trabalhador exatamente a sua principal fonte de proteção, direitos e garantias. Os “motoristas parceiros” e “entregadores parceiros”

²⁹ LENZA. Pedro. Direito Constitucional Esquematizado. 9ª Ed. São Paulo: Método. 2006.

precisam vender sua força de trabalho e não dispõem de mecanismos para barganhar os termos de seus contratos com as empresas, exatamente o problema que a CLT se propõe a mediar.

Nada obstante, ao serem tratados como “parceiros” de suas respectivas companhias, os motoristas e entregadores são impedidos de ter sua relação regulada pela Consolidação das Leis do Trabalho, cuja função é reequilibradora.

A relação é regulada pelo Código Civil inadvertidamente, como se houvesse suficiente paridade de forças entre os dois polos da relação contratual de modo a autorizar a regulação pelo Direito Civil – o império da autonomia da vontade.

2.3 O poder diretivo desenvolvido nas plataformas digitais

Uma pesquisa realizada pelo Instituto Locomotiva Pesquisa e Estratégia estima que, em 2019, 13% dos trabalhadores brasileiros utilizavam plataformas digitais como Uber, 99, Rappi e Ifood como formas de trabalho.

A pesquisa conduzida pelo Instituto baseou-se em uma amostragem de 1,5 mil pessoas, selecionada em conformidade com os parâmetros da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), indicador do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).³⁰

Em nova pesquisa, realizada em 2021, o Instituto registra um crescimento deste numerário em decorrência da crise econômica causada pela pandemia da COVID19: entre fevereiro de 2020 e março de 2021, a parcela cresceu em sete pontos percentuais, passando de 13% para 20% da população adulta brasileira.³¹

Outro dado bastante interessante que o Instituto Locomotiva registra, diz respeito à forma que os motoristas e empregadores de aplicativos enxergam o próprio trabalho. Em uma amostragem de aproximadamente 2.600 pessoas, 66% afirmam

³⁰ CNN Brasil. **Cerca de 11,4 milhões de brasileiros dependem de aplicativos para ter uma renda.** 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/cerca-de-11-4-milhoes-de-brasileiros-dependem-de-aplicativos-para-ter-uma-renda/>.

³¹ Instituto de Pesquisa Locomotiva. **Do Whatsapp ao Uber: 1 em cada 5 trabalhadores usa apps para ter renda.** 2021. Disponível em: <https://www.ilocomotiva.com.br/single-post/uol-do-whatsapp-ao-uber-1-em-cada-5-trabalhadores-usa-apps-para-ter-renda>.

gostar do trabalho, e apontam como principais justificativas para tanto: autonomia e flexibilidade de horário. Entre os entrevistados, 92% afirmam ter orgulho do ofício que realizam, opinião que o Presidente do Instituto, Renato Meirelles, atribui ao fato de que com o desemprego agravado pela pandemia da COVID-19, esta passou a ser a única fonte de renda, segura e constante, para muitos trabalhadores.³²

Os dados da pesquisa demonstram, com bastante clareza, que a ideia de que o trabalho em aplicativos digitais é um trabalho autônomo é internalizada por uma grande parcela dos trabalhadores.

Muito embora as empresas se apresentem concedentes de autonomia e liberdade, prometendo a auferição de lucros por meio de um empreendimento “nas horas vagas” – vide apresentação da empresa Uber em website próprio³³ –, com a promessa de que o profissional “criará seu próprio horário”, “será seu próprio chefe” e de que não há qualquer ingerência sobre sua atividade, em verdade, a tecnologia possibilita o exercício eficiente de controle do trabalho.

Trata-se de um controle diferente do praticado nos idos do capitalismo industrial do século XIX: o controle direto é substituído, na “Indústria 4.0”, pelo controle por algoritmos, possibilidade criada pela existência da programação tecnológica. Nas palavras de Carelli (2017),

Neste ponto encontramos uma contradição própria do novo modelo: ao mesmo tempo em que acena para entrega de parcela de autonomia ao trabalhador, essa liberdade é impedida pela programação, pela só e mera existência do algoritmo [...] A ideia é da mobilização total: os trabalhadores devem estar disponíveis a todo momento. Essa mobilização, diferentemente do fordismo-taylorismo, visa dominar não o corpo dos trabalhadores, mas seus espíritos, cedendo a obediência mecânica em prol da busca pelos trabalhadores do atingimento dos objetivos traçados pela empresa, a partir da esfera de autonomia concedida, que implica que o trabalhador seja sempre transparente aos olhos do empregador, que a todo momento tem o poder de mensurar e avaliar seu funcionamento. (CARELLI, 2017)³⁴

A subordinação por algoritmos é uma realidade do capitalismo contemporâneo, marcado pela cibernética. As plataformas digitais detêm seus mecanismos para

³² Instituto de Pesquisa Locomotiva. **66% dos entregadores de aplicativo gostam do trabalho, aponta pesquisa**. 2021. Disponível em: <https://www.ilocomotiva.com.br/single-post/msn-66-dos-entregadores-de-aplicativo-gostam-do-trabalho-aponta-pesquisa>.

³³ Disponível em <https://www.uber.com/br/pt-br/>.

³⁴ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **O Caso Uber e o controle por programação: de carona para o Século XIX**. In LEME, Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano. São Paulo: Ltr, 2017.

exercer o controle do trabalho, de forma indireta e ainda mais acentuada que a vigilância de outrora.

A exemplo disto: a empresa é quem decide o preço do serviço, por meio da estipulação do valor de cada viagem; a empresa seleciona os trabalhadores que vinculará ao aplicativo, estabelecendo seus próprios critérios para tanto; a empresa controla o trabalho por meio da cominação de punições para determinadas condutas – que podem consistir em bloqueios do aplicativo para o trabalhador por períodos determinados de tempo, ou sanções mais gravosas; a empresa define quem será desligado, com regramentos próprios.

Parece claro que, com todas as prerrogativas das empresas em plataforma descritas acima, o motorista ou empregador não é um empreendedor de fato; na verdade, está subordinado ao poder diretivo da empresa em plataforma. Pela própria natureza dos conceitos, poder diretivo e empreendedorismo não podem coexistir em uma única atividade econômica.

Nascimento (2011) define o poder diretivo como a faculdade atribuída ao empregador de dirigir o modo como o empregado exercerá sua atividade, subdividindo-a em três modalidades: o poder organizacional, de determinar as regras às quais o empregado está adstrito; o poder disciplinar ou hierárquico, de impor sanções ao empregado; e, por fim, o poder de controle, de fiscalizar o trabalho do empregado.³⁵

O poder organizacional é praticamente inconteste: não há dúvidas que as empresas em plataforma apresentam a seus cadastrados uma série de regras a serem cumpridas. Tomando-se por exemplo a empresa Uber, que dispõe ostensivamente do “Código da Comunidade Uber”³⁶, que inclui regras de conduta adequada, vide os seguintes excertos:

1. “A comunicação deve terminar quando a viagem ou entrega é concluída, a menos que seja para devolver um objeto perdido.”
2. “De acordo com os termos do contrato com a Uber, os motoristas e entregadores parceiros devem manter seus veículos em boas condições de funcionamento, cuidando de itens como freios, cintos de segurança, pneus, entre outros. Isso significa manter o veículo de acordo com os padrões de segurança e manutenção do setor automobilístico, além de monitorar e reparar todas as peças para as quais o fabricante do veículo fizer recall”;

³⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do Trabalho. 2011. [S.l.]: Saraiva. pp. 694–697.

³⁶ Website oficial Uber Brasil. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-community-guidelines>

3. “Os entregadores parceiros devem fazer as entregas com segurança e de acordo com as normas de segurança pertinentes. Por exemplo, eles não podem violar nem abrir as embalagens durante a entrega”;
4. “Os estabelecimentos devem vender apenas itens contemplados expressamente no contrato com a Uber. Itens especialmente controlados ou ilícitos e medicamentos que não precisam de prescrição médica não podem ser oferecidos no cardápio do Uber Eats. A Uber poderá remover qualquer item que considerar proibido ou inadequado do cardápio do Uber Eats. Também poderemos limitar de outra forma a capacidade do estabelecimento de publicar esses itens nos seus cardápios”
5. “Para maior segurança nas viagens, são proibidas viagens fora da plataforma”;
6. “Nunca use a marca registrada ou propriedade intelectual da Uber sem permissão”.

O Código da Comunidade Uber é disponibilizado publicamente no website, sob a justificativa de que se aplica indistintamente a todos os usuários da plataforma. Sem prejuízo, a empresa impõe regramentos específicos para admissão de motoristas, que incluem o impedimento de motoristas com condenação criminal prévia.

Esta prerrogativa foi ratificada pela 5ª Câmara Cível do Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro, que entendeu plenamente cabível a imposição, pela empresa, de requisitos para que os motoristas e entregadores “se amoldem ao perfil desejado e à política interna da empresa”, por meio de “testes psicológicos, checagem da vida pregressa e antecedentes criminais e documentação compatível com a atividade a ser exercida”.³⁷

O poder disciplinar também é bastante perceptível no dia-a-dia das empresas em plataforma. Desativação, suspensão, bloqueio e banimento são algumas das sanções praticadas pela empresa Uber.

Os principais motivos relatados: cobrança em duplicidade pelo motorista ou entregador, que enseja banimento da plataforma; trabalhar com um carro diferente do cadastrado na plataforma, que enseja bloqueio; compartilhar conta com outro motorista, o que enseja banimento; permanecer em corrida sem a presença do passageiro, o que enseja banimento.³⁸

³⁷ BRASIL. 5ª Câmara Cível do Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro. Processo nº 0035284-08.2016.8.19.0001. Relatora: Des. Cláudia Telles. 23 jan. 2018.

³⁸ Disponível em: <https://motoristaelite.com/motivos-punicoes-uber/>.

No que diz respeito ao poder de controle, a questão se desloca para o que será tratado como controle por programação. Como leciona Carelli (2017)³⁹, a subordinação própria das plataformas digitais se erige sobre a programação: a estipulação de metas e regras, acompanhada de mecanismos para avaliação dos resultados, compõe o controle por programação, que dispensa a vigilância.

A programação é permitida por um conceito essencial da matemática e da ciência da computação: o algoritmo. O algoritmo pode ser definido como uma sequência de ações definidas, executáveis sistematicamente, cuja aplicação permite obtenção de solução para um determinado tipo de problemas.⁴⁰

Em outros termos, o algoritmo é um procedimento ordenado que levará a um determinado resultado. O algoritmo pode ser comparado a um silogismo lógico: um conjunto de premissas, que com a operação do raciocínio, levará a uma conclusão.

Com a utilização dos algoritmos, as empresas em plataforma conseguem exercer o controle do trabalho por meio de programação, direcionando o trabalhador à aquisição de determinados resultados por meio de comandos preordenados e orquestrados pelo programador, de maneira que o trabalhador deve se mobilizar para atingir os resultados que lhe são designados.⁴¹

Neste sistema, o programador não precisa controlar o tempo de trabalho, uma vez que já controla, via comandos, o resultado que deseja que o trabalhador produza.

De fato, o Direito do Trabalho já opera com a premissa de que a habitualidade não é auferida com base em parâmetros temporais pré-definidos, mas está presente quando o trabalhador empenha tanto tempo quanto for requerido pelo empregador para realização da atividade pretendida.

³⁹ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **O Caso Uber e o controle por programação: de carona para o Século XIX**. In LEME, Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: Ltr, 2017, p. 140.

⁴⁰ LOUREIRO, Antônio Alfredo Ferreira. **Análise de Complexidade**. Projeto e análise de algoritmos. Disponível em: https://homepages.dcc.ufmg.br/~loureiro/alg/071/paa_Analise_4pp.pdf.

⁴¹ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **O Caso Uber e o controle por programação: de carona para o Século XIX**. In LEME, Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: Ltr, 2017, p. 140.

A respeito da eficácia do controle por programação, do ponto de vista do empresariado, Luciana Conforti ⁴² pondera de forma assertiva, em “Trabalho na era digital: saúde e segurança ameaçados pelo app”, que os serviços das empresas em plataforma são organizados de forma que essas empresas tenham total controle sobre o trabalho com base em comandos e avaliações de desempenho, implementando um sistema de pagamento por produtividade, que estipula premiações e punições a que impõem longas jornadas de trabalho para que a remuneração mínima seja alcançada.

⁴² CONFORTI, Luciana Paula. **Trabalho na era digital: saúde e segurança ameaçadas pelo app**. In: ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. Artigos. 2020. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/30262-trabalho-na-era-digital-saude-e-seguranca-ameacadas-pelo-app>.

3 RESPOSTAS JURÍDICAS: A RELAÇÃO ENTRE DIREITO, TRABALHO E PLATAFORMAS

3.1 O problema jurídico: são os trabalhadores em plataforma empregados?

A caracterização da natureza do trabalho realizado pelos motoristas e empregadores vinculados às plataformas digitais é uma controvérsia de grande relevância no espectro jurídico.

Sendo assim, para verificar se há uma relação de natureza trabalhista entre as empresas em plataforma e seus motoristas e entregadores, em detrimento de uma relação mercantil, há que se analisar se efetivamente os quatro elementos descritos no subcapítulo 1.1 se fazem presentes na relação jurídica.

A análise deve ser realizada à luz do núcleo basilar de princípios específicos de Direito do Trabalho, em especial os seguintes: o princípio da proteção ao trabalhador, segundo o qual as regras, institutos e presunções aplicáveis em Direito do Trabalho têm o objetivo de restabelecer no plano jurídico o equilíbrio que falta à relação de trabalho (DELGADO, 2009, p. 117)⁴³; o princípio da norma mais favorável, segundo o qual o regramento mais favorável ao trabalhador deve preponderar no momento da atividade legislativa, no conflito de normas e na própria interpretação da norma jurídica singular (DELGADO, 2009, p. 118)⁴⁴; o princípio da primazia da realidade, que informa que, para o Direito do Trabalho, o conteúdo importa mais que a forma. O princípio da primazia da realidade sintetiza a busca do Direito do Trabalho pela verdade real.

Além disso, a análise levará em consideração as diretrizes consignadas na Recomendação nº 198 da Organização Internacional do Trabalho, descrita no subcapítulo 1.2 da presente pesquisa.

Considerando o exposto, passa-se a analisar a adstrição da relação entre plataforma digital e seus alegados parceiros aos requisitos da pessoalidade, habitualidade ou não-eventualidade, onerosidade e subordinação.

⁴³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª edição. São Paulo: LTr, 2009, pág. 117.

⁴⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª edição. São Paulo: LTr, 2009, pág. 118.

Quanto à personalidade, a existência de *intuitu personae* na prestação de serviços não exige elucubrações mais profundas: a própria empresa Uber, grande arquétipo das empresas em plataforma autointituladas representantes da economia de compartilhamento reconhece, implicitamente, o caráter personalíssimo da prestação de serviços.

Isso se dá a partir do estabelecimento da regra de proibição ao compartilhamento de conta pelos “motoristas parceiros”, expressa no Código de Conduta da empresa⁴⁵, cujo descumprimento pode causar descredenciamento. O elemento da personalidade designa, exatamente, que a prestação de serviços é de caráter personalíssimo – portanto o trabalhador não pode se fazer substituir na prestação do serviço, e sua obrigação é intransmissível a terceiros, portanto inatingível pelo instituto da sucessão.

Os “motoristas parceiros” são, evidentemente, pessoas físicas, porque a própria natureza do serviço a ser prestado assim o exige. Diante deste cenário, parece incontrovertível que a prestação de serviços é infungível.

Com vistas a elidir o elemento da personalidade, é comum a defesa, pelas empresas em plataforma, da tese de que inexistente personalidade porquanto o aplicativo, ao receber a demanda de um usuário, não designa um profissional específico para atendê-la, mas apenas redireciona a demanda por critérios de localização ao “parceiro” mais próximo ao demandante⁴⁶. Trata-se de uma tese eventualmente aceita, já acolhida pela 9ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região no âmbito de Recurso Ordinário interposto pela empresa Uber⁴⁷.

Contudo, é impossível considerar esta tese para elidir a personalidade da prestação, porquanto a personalidade que se exige na relação empregatícia é entre o empregador e o empregado, não havendo qualquer relação de personalidade a ser estabelecida entre empregado e consumidor. Neste cenário, a personalidade deve

⁴⁵ Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/safety/uber-community-guidelines/keep-safe/>

⁴⁶ Reclamação Trabalhista nº 0011359-34.2016.5.03.0112. 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Autor: Segredo de Justiça. Réu: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Juiz: Márcio Toledo Gonçalves.

⁴⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 9ª Turma. Recurso Ordinário, Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112. EMENTA. Relatora: Desembargadora Maria Stela Álvares da Silva Campos. Data de julgamento: 23/07/2017.

existir entre a empresa em plataforma e o motorista, não entre o motorista e o consumidor do serviço.

Quanto à habitualidade ou não eventualidade, há que se ter em vista a teoria mais bem recepcionada pela doutrina trabalhista e pela CLT a este respeito, que corresponde à teoria dos fins do empreendimento, que se coaduna com o conceito da inserção nas atividades normais do empregador. Uma vez que não há um critério preciso e previamente estabelecido na legislação para a configuração de habitualidade, entende a doutrina majoritária que a habitualidade prescinde de critérios temporais.

O que informa a habitualidade de uma prestação de serviços é a inserção deste serviço na atividade empresarial. Deste modo, tal como descrito no subcapítulo 1.1, considera-se habitual a prestação de serviço quando, alternativamente: se insere na atividade fim do empreendimento; se insere em atividade meio, desde que normal e previsível.

No caso das plataformas digitais, o trabalho de seus “parceiros” se insere, precisamente, na atividade fim das empresas. Embora se apresentem como empresas de tecnologia, o princípio da primazia da realidade sobre a forma impõe que se reconheça que, em verdade, a empresa Uber e outros aplicativos similares, são plataformas destinadas ao transporte de passageiros ou à entrega de bens. A plataforma digital, o aplicativo, não é o fim do empreendimento: é o meio de produção que viabiliza a atividade final.

Além da confirmação da habitualidade no prisma teórico, sob o ponto de vista prático, ao estabelecer um sistema de premiações e punições e ao fixar metas, as empresas em plataforma terminam por impor longas jornadas de trabalho⁴⁸ e criar entraves à inatividade prolongada; prova deste fato se extrai de depoimentos testemunhais colacionados em decisões de Reclamações Trabalhistas pleiteando reconhecimento de vínculo de emprego com plataformas digitais.

⁴⁸ CONFORTI, Luciana Paula. **Trabalho na era digital: saúde e segurança ameaçadas pelo app**. In: ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. Artigos. 2020. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/30262-trabalho-na-era-digital-saude-e-seguranca-ameacadas-pelo-app>.

A sentença proferida pela 33ª Vara do Trabalho⁴⁹ no julgamento de Reclamação Trabalhista proposta em face da empresa Uber traz em seu corpo alguns excertos de depoimentos testemunhais que evidenciam a prática da empresa em plataforma de exigir habitualidade de seus “motoristas parceiros”. A exigência não é formulada de forma expressa, mas imposta de maneira indireta, por meio de ameaças de descredenciamento conforme o tempo de inatividade.

No que diz respeito à onerosidade, cabe trazer à discussão o conceito de “intuito de contraprestação” ou “*animus contrahendi*” como elemento definidor da onerosidade na prestação de serviços. Trata-se de um conceito utilizado amplamente na doutrina trabalhista e sintetizado por Delgado (2009)⁵⁰, segundo o qual a mera expectativa do trabalhador de auferir um ganho econômico em troca de sua prestação de serviço é suficiente para que esta prestação seja considerada onerosa.

Neste sentido, o Autor leciona que o intuito oneroso corresponde à “intenção do prestador de se vincular (ou não) a título oneroso e empregatício”⁵¹. A aplicação deste conceito, centrado na pretensão do próprio prestador do serviço, é de fundamental importância para resolução das chamadas “situações concretas fronteiriças”, as “zonas cinzentas”, quando o limite é tênue entre a caracterização empregatícia e não-empregatícia. Trata-se, sem dúvida, do caso das empresas em plataforma.

No plano prático, a onerosidade é evidenciada no caso das plataformas digitais sobretudo pelo fato de que estas detêm o controle absoluto sobre a remuneração. Embora afirmem que não remuneram seus “parceiros”, mas são remuneradas por eles como contrapartida à utilização da plataforma, novamente o princípio da primazia da realidade impõe que se reconheça o contrário.

Não apenas o pagamento é integralmente conduzido pelo controle interno das empresas em plataforma, como o próprio preço do serviço é definido pelas empresas. Se, como afirmam as empresas, seus “parceiros” fossem trabalhadores autônomos e

⁴⁹ Reclamação Trabalhista nº 0011359-34.2016.5.03.0112. 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Autor: Segredo de Justiça. Réu: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Juiz: Márcio Toledo Gonçalves. Pág. 17.

⁵⁰ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho, pág. 198. 3ª edição. São Paulo: LTr, 2009.

⁵¹ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho, pág. 198. 3ª edição. São Paulo: LTr, 2009.

remunerassem-na pelo usufruto de sua tecnologia, certamente seria o “autônomo” quem estabelecería o preço de seu serviço.

Quanto à subordinação, trata-se de um elemento cuja análise não pode prescindir dos conceitos de controle por programação e subordinação algorítmica, abordados ao longo do capítulo 2.3 da presente pesquisa.

A subordinação jurídica diz respeito à limitação da autonomia da vontade do empregado, conforme Delgado (2009)⁵², ou, em outros termos, sujeição do empregado ao poder de controle do empregador. É certo que este controle, como salientado no subcapítulo 1.1, pode se apresentar de múltiplas formas no plano concreto. Entre estas múltiplas formas, no caso das plataformas digitais, está-se diante da forma de controle ora tratada como “controle por programação” ou “controle por comandos”.

Tal como consta do capítulo 2.3 da presente, o poder diretivo do empregador consiste na faculdade que se lhe atribui de determinar o modo como a prestação laboral será exercida, e pode ser dividido em três frentes: poder organizacional, poder fiscalizador e poder disciplinar.

O poder organizacional é bastante evidente no âmbito das plataformas digitais, que ostensivamente impõem regras para admissão de seus cadastrados, dispõem de códigos de conduta, efetivamente regulando a prestação do serviço. A chancela pela 5ª Câmara Cível do Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro, no julgamento da Apelação Cível interposta nos autos do processo nº 0035284-08.2016.8.19.0001, do direito da empresa Uber de descredenciar e inadmitir motoristas com base na perquirição de sua vida pretérita é um demonstrativo bastante claro de que a empresa em plataforma efetivamente tem o poder de estabelecer regras.

O poder disciplinar é incontestado, vide o estabelecimento de sanções como bloqueio temporário, suspensão e exclusão da plataforma. O poder de controle é a questão mais delicada e que enseja maior debate em relação às plataformas digitais e a subordinação jurídica.

Ao contrário da narrativa das empresas, que vem sendo admitida reiteradamente pelo Tribunal Superior do Trabalho, no sentido de que não há controle

⁵² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, pág. 199. 3ª edição. São Paulo: LTr, 2009.

sobre o trabalho em plataforma, o que se verifica é um controle ilimitado. O trabalhador não pode recusar, conforme sua vontade, os comandos que lhe são direcionados pela plataforma; o trabalhador não tem qualquer ingerência sobre o preço que será cobrado pelo serviço que desempenha; dispositivos de geolocalização permitem a identificação, em tempo real, da localização do trabalhador; há avaliação de desempenho com implicações práticas na prestação do serviço, entre miríades de outros elementos demonstrativos de um claro exercício de controle por meio telemático.

3.2 Respostas dos Tribunais Brasileiros

As decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho não são uníssonas no âmbito das reclamações trabalhistas ajuizadas pelos trabalhadores vinculados às plataformas digitais.

O Tribunal Regional do Trabalho da 13ª região, no julgamento do Recurso Ordinário Trabalhista interposto nos autos do processo nº 0000699-64.2019.5.13.0025, entendeu pela aplicação da Recomendação nº 198 da OIT, descrita no capítulo 1.2 da presente pesquisa, interpretando os artigos 2º, 3º e 6º da CLT à luz do princípio da primazia da realidade:

AÇÃO PROPOSTA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. RECURSO DO AUTOR. MOTORISTA DE APLICATIVO. UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. EMPRESAS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE ART. 9º, 442 DA CLT E RECOMENDAÇÃO 198 DA OIT. VÍNCULO DE EMPREGO. PRESENÇA DOS ELEMENTOS FÁTICO-JURÍDICOS CONTIDOS NOS ART. 2º, 3º e 6º, PARÁGRAFO ÚNICO, DA CLT. SUBORDINAÇÃO E CONTROLE POR PROGRAMAÇÃO ALGORÍTMICA. CONFIGURAÇÃO. A tão falada modernidade das relações através das plataformas digitais, defendida por muitos como um sistema colaborativo formado por "empreendedores de si mesmo", tem ocasionado, em verdade, um retrocesso social e precarização das relações de trabalho. Nada obstante o caráter inovador da tecnologia, o trabalho on demand através de aplicativo tem se apresentado como um "museu de grandes novidades": negativa de vínculo de emprego, informalidade, jornadas exaustivas, baixa remuneração e supressão de direitos trabalhistas como férias e décimo terceiro salário. **Comprovando-se nos autos que o autor, pessoa física e motorista da UBER, plataforma de trabalho sob demanda que utiliza a tecnologia da informação para prestação de serviços de transporte, laborava em favor desta com personalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação, seguindo diretrizes de controle algorítmico e padrão de funcionamento do serviço, impõe-se o reconhecimento do vínculo de emprego pleiteado** com o pagamento das verbas trabalhistas e rescisórias a

ele inerentes. HORAS EXTRAS. ATIVIDADE EXTERNA. POSSIBILIDADE DE CONTROLE TELEMÁTICO. COMPROVAÇÃO. ADICIONAIS DEVIDOS. **Embora se reconheça que o motorista de UBER tem certa autonomia para se pautar no seu cotidiano e distribuição do trabalho, a empresa, por outro lado, tem total possibilidade de exercer controle telemático sobre sua jornada, já que a atividade é exercida mediante uso de plataforma digital, com equipamento em conexão online, o que, por óbvio, permite o monitoramento remoto do trabalho, e, por conseguinte, afasta a hipótese contida no art. 62, I, da CLT.** Assim, comprovado o labor em horas extras, devidos são os adicionais, na forma da Súmula 340 do TST. Recurso a que se dá parcial provimento. (grifo nosso).

A 5ª Câmara Cível do Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro, quando do julgamento da Apelação Cível nº 0035284-08.2016.8.19.0001⁵³, consolidou o entendimento de que a empresa em plataforma Uber tem o direito de selecionar os motoristas que vinculará à plataforma com base na investigação de sua vida pregressa, assegurando à empresa o direito de inadmitir ou descredenciar motoristas com condenação criminal prévia, “traçando o perfil exigido dos motoristas”. A decisão foi assim ementada:

Apelação cível. Ação de obrigação de fazer cumulada com indenizatória. Prestadora de Serviços de Transporte - Uber. Motorista descredenciado. Investigação da vida pregressa que constata condenação criminal pela prática da conduta tipificada no art. 16 da Lei 6.368/76, antiga lei de drogas. Liberdade de contratar. Empresa que tem liberdade de traçar o perfil exigido dos motoristas parceiros. Art. 421 do Código Civil. Ausência de ilicitude no cancelamento da inscrição do autor. Sentença de improcedência do pedido que não merece reparo. Desprovimento do recurso.

Muito embora a decisão referida não trate diretamente do reconhecimento de vínculo empregatício, tratando-se de uma decisão de natureza cível, ela reconhece por pressuposição o exercício de poder diretivo por parte da empresa. Desta forma, torna-se um precedente a ser considerado na composição de um conjunto de indícios de relação empregatícia, por ser indiretamente indicativo de exercício de poder diretivo organizacional.

Em decisão fundamentada assertivamente, a 33ª Vara do Trabalho reconhece a existência de vínculo empregatício entre motorista de aplicativo e a empresa Uber, nos autos da Reclamação Trabalhista nº 0011359-34.2016.5.03.0112⁵⁴. A partir do item 2.10 da referida decisão, todos os requisitos necessários à caracterização da relação de emprego são analisados conforme o caso concreto.

⁵³ BRASIL. 5ª Câmara Cível do Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro. Processo nº 0035284-08.2016.8.19.0001. Relatora: Des. Cláudia Telles. 23 jan. 2018.

⁵⁴ BRASIL. 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Reclamação Trabalhista, Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112. Juiz: Márcio Toledo Gonçalves. Data de julgamento: 13/02/2017.

Neste contexto, confirma-se a existência do *intuitu personae*; confirma-se a onerosidade, destacando-se que o motorista não detém a menor possibilidade de gerência do negócio, portanto jamais poderia ser responsável por remunerar a empresa; confirma-se a habitualidade, à luz da teoria dos fins do empreendimento e, por fim, confirma-se a subordinação, refutando-se inteiramente o argumento da empresa de que apenas disponibilizaria o uso da plataforma aos “autônomos”.

No abalizado entendimento do Juízo, estaria presente no caso o controle difuso, “realizado por todos e por ninguém”, mais eficaz e mais rígido que o controle da vigilância realizado no contexto industrial; mas não apenas. O conjunto probatório evidenciou, ainda, que a empresa detinha mecanismos de controle direto, imposto por meio do sistema de punições. As conclusões às quais chegou o Juízo foram amparadas por depoimentos de testemunhas, transcritos em trechos ao longo da decisão.

A decisão foi revertida, contudo, pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, que no julgamento do Recurso Ordinário interposto pela Reclamada, entendeu pela inexistência de vínculo de emprego. O Tribunal acolheu a tese da Reclamada de que inexistiria subordinação jurídica no caso, afirmando que “o objeto social da reclamada refere-se ao fornecimento de serviços de contatos entre pessoas que necessitam de transporte e pessoas que se dispõem a fazer esse transporte”.

O Tribunal Superior do Trabalho reiterou por quatro vezes seu entendimento no sentido de inexistência de natureza trabalhista na prestação de serviços em plataformas digitais. No entendimento de Camino (2004, p. 46)⁵⁵, trata-se de uma tendência de atuação do Tribunal Superior do Trabalho que vem se estabelecendo desde a década de 60, que termina por materializar as tentativas concretas de desmonte da regulamentação trabalhista.

Para a autora, esta tendência se revela no cancelamento de orientações clássicas, norteadas pelo caráter de reequilíbrio e proteção que a legislação trabalhista ostenta, e pela substituição destas orientações por outras, que por seu turno não coadunam com o intuito primevo do Direito do Trabalho.

⁵⁵ CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. Porto Alegre: Síntese, 2004, p. 46.

No julgamento realizado em 11 de setembro de 2020, do processo nº 10575-88.2019.5.03.0003⁵⁶, a 4ª Turma do TST entendeu, por unanimidade, por negar o reconhecimento do vínculo empregatício entre Reclamante e empresa Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Na fundamentação da decisão, afirma-se que os motoristas da plataforma detêm autonomia e flexibilidade incompatíveis com uma relação empregatícia. A decisão foi emendada da seguinte maneira:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nºs 13.015/2014 E 13.467/2017. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. RELAÇÃO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO. TRABALHADOR AUTÔNOMO. MOTORISTA. APLICATIVO. UBER. IMPOSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. NÃO PROVIMENTO.

No entendimento adotado pelo TST, a prestação de serviços controvertida seria dotada de ampla autonomia, em razão do fato de poder trabalhar nos horários que considerasse mais convenientes. Além disso, considerou-se que era do motorista o ônus da atividade econômica, sendo responsável pela manutenção do carro e pelos encargos com combustível, e surpreendentemente, concluiu-se que não haveria imposição de metas por parte da empresa em plataforma.

A análise crítica da decisão permite concluir que: a flexibilidade de horários não tem o condão de definir um trabalho como autônomo, sobretudo à luz da inserção nas atividades fim do empregador e considerando que o controle telemático torna totalmente prescindível o estabelecimento de horários fixos para a prestação de serviços; a transferência de parte do risco do empreendimento para o próprio empregado, responsabilizando-o pelo instrumento de trabalho, é apenas mais uma vantagem auferida pelo empregador, mas o meio de produção fundamental é o aplicativo – este, integralmente controlado pela empresa; a inexistência de metas por parte da empresa é uma afirmativa que não se coaduna com os diversos depoimentos testemunhais presentes em reclamações trabalhistas similares, que evidenciam o efetivo sistema de metas, punições e premiações por parte de empresas em plataforma.

Em fevereiro de 2020, o TST já havia negado o reconhecimento do vínculo empregatício em situação idêntica, em decisão proferida nos autos do processo nº

⁵⁶ Tribunal Superior do Trabalho. Processo nº 10575-88.2019.5.03.0003. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos. 2020.

1000123-89.2017.5.02.0038⁵⁷, sob os mesmos argumentos: a existência de autonomia do motorista, justificada pela flexibilidade de horários, e o acolhimento da tese de que a empresa em plataforma presta um serviço de interface – ou seja, é provedora de uma tecnologia, apenas.

Em março de 2021, a 4ª Turma do TST reafirmou seu entendimento pela inexistência do vínculo empregatício, em decisão unânime proferida nos autos do processo nº 10555-54.2019.5.03.0179⁵⁸. Nesta decisão, alguns elementos novos foram acrescentados ao que já vinha sendo defendido pelo Tribunal nas decisões anteriores sobre o mesmo tema.

O Ministro Guilherme Caputo destacou, na sessão, que decisões de outros países não devem ser tomadas como parâmetros para que se reconheça, no âmbito pátrio, o vínculo empregatício em plataformas digitais. Além disso, houve grande enfoque em um argumento teleológico para justificar a negativa de reconhecimento: para o Tribunal, a capacidade dos aplicativos de gerar trabalho e atividade econômica seria prejudicada pelo eventual reconhecimento de vínculo de emprego.

O entendimento esposado pelo Superior Tribunal de Justiça também milita em direção oposta ao reconhecimento do vínculo de emprego entre motorista de aplicativo e a empresa em plataforma. Evidentemente, por razões de competência, não caberia ao Superior Tribunal de Justiça declarar a existência ou não de vínculo de emprego entre quaisquer entes; o que se destaca é que a fundamentação adotada no julgamento do Conflito de Competência nº 164.544 ⁵⁹– MG traz pressupostos contrários ao referido reconhecimento. A decisão foi assim ementada:

CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. INCIDENTE MANEJADO SOB A ÉGIDE DO NCPC. AÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER C.C. REPARAÇÃO DE DANOS MATERIAIS E MORAIS AJUIZADA POR MOTORISTA DE APLICATIVO UBER. RELAÇÃO DE TRABALHO NÃO CARACTERIZADA. SHARING ECONOMY. NATUREZA CÍVEL. COMPETÊNCIA DO JUÍZO ESTADUAL.

No julgamento do Conflito Negativo de Competência nº 164.544 - MG, a 2ª Seção do Superior Tribunal de Justiça entendeu que cabia ao Juizado Especial Cível

⁵⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, 5ª turma. Recurso Ordinário, Processo nº 1000123-89.2017.5.02.0038. EMENTA. Relator: Ministro Breno Medeiros. Data de julgamento: 05/02/2020. Data de publicação: 07/02/2020.

⁵⁸ Tribunal Superior do Trabalho. Processo nº 10555-54.2019.5.03.0179. Relator: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. 2021.

⁵⁹ Superior Tribunal de Justiça. Conflito de Competência nº 164.544 – MG. Relator: Ministro Moura Ribeiro. 2019.

julgar a ação de obrigação de fazer cumulada com reparação de danos materiais e morais ajuizada por motorista em face da empresa Uber, em razão da matéria.

Na fundamentação da decisão, precisamente no item 2, afirma o Ministro Relator que as tecnologias atuais viabilizaram o surgimento da economia de compartilhamento, e que “neste processo, os motoristas, executores da atividade, atuam como empreendedores individuais, sem vínculo de emprego com a empresa proprietária da plataforma”⁶⁰.

3.3 – Respostas dos Tribunais Estrangeiros

Os Tribunais de outros países, tais como França, Espanha e Reino Unido vêm adotando entendimento diametralmente oposto ao do Tribunal Superior do Trabalho Brasileiro. O reconhecimento do vínculo de emprego dos trabalhadores em plataformas digitais é uma tendência crescente.

A *Cour de Cassation* francesa, em decisão proferida em março de 2020, reconhece a existência de vínculo empregatício entre Uber e motorista, consolidando o entendimento de que a subordinação está presente quando o desempenho de um serviço está sujeito ao estabelecimento de diretrizes por parte de uma entidade patronal, que determina unilateralmente o modo como a prestação laboral será realizada. A Corte destaca, como elementos indicativos da natureza empregatícia, que é a empresa quem controla o recebimento de corridas, o percurso que será realizado, o preço do serviço, exercendo controle por mecanismos preditivos.⁶¹

O Tribunal Supremo Espanhol, em setembro de 2020, da mesma maneira reconheceu a existência de vínculo de emprego em plataforma, em demanda proposta em face da empresa Glovo. No julgamento do Recurso nº 4746/2019⁶², entendeu o Tribunal que o trabalho, para ser considerado autônomo, deveria exercer sua

⁶⁰ Superior Tribunal de Justiça. Conflito de Competência nº 164.544 – MG. Relator: Ministro Moura Ribeiro. 2019.

⁶¹ Cour de Cassation. Acórdão nº 374 2020. Disponível em: https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/374_4_44522.html.

⁶² Tribunal Supremo Espanhol. Recurso nº 4746/2019. Recurso de casación para la unificación de doctrina. 2020. Disponível em: <https://www.poderjudicial.es/cgpi/es/Poder-Judicial/Tribunal-Supremo/Noticias-Judiciales/El-Tribunal-Supremo-declara-la-existencia-de-la-relacion-laboral-entre-Glovo-y-un-repartidor>.

atividade com critérios organizativos próprios – sem prejuízo de eventuais sugestões dos consumidores dos serviços; dispor de infraestrutura e material próprios; receber a contraprestação por seus serviços na forma pactuada com o consumidor, entre outros fatores.

O Tribunal Espanhol considerou princípios de Direito do Trabalho em sua decisão, alguns partilhados pelo ordenamento jurídico brasileiro, tal como o princípio da primazia da realidade sobre a forma. O Tribunal adotou como critério presunção *iuris tantum* da relação trabalhista, e afirmou que não há na legislação, na doutrina ou mesmo na realidade social, critérios objetivos para distinguir o contrato de trabalho de outros vínculos de natureza civil ou mercantil. Deste modo, concluiu que a apreciação deve ocorrer de forma casuística, a fim de se constatar a existência de alienação do trabalho, onerosidade e subordinação.

A Suprema Corte Britânica, em decisão proferida em fevereiro de 2021⁶³, reconhece que o vínculo existente entre motoristas de Uber e a empresa em plataforma é de natureza trabalhista, não havendo que se falar em trabalho autônomo.

A controvérsia é posta nos seguintes termos: ao passo que os motoristas reivindicam direitos trabalhistas, sustentando a posição de que o contrato firmado é de natureza empregatícia, a empresa Uber aduz que os motoristas são contratantes independentes, que contratam com os passageiros enquanto a Uber funciona como “agente de reservas”.

A Suprema Corte do Reino Unido faz as seguintes ponderações a respeito da subordinação: há o estabelecimento de padrões de conduta e apresentação de metas aos motoristas, sendo certo que quando há falha no atingimento destas metas, há consequências para o prestador do serviço; há cominação de sanções por parte da empresa; a empresa é responsável pelo recebimento de reclamações dos passageiros, e pode decidir reembolsá-lo, reduzindo o valor da remuneração do motorista pela corrida – e, eventualmente, sem informar as razões ao motorista, fatos que demonstram a existência de subordinação e controle.

A decisão proferida pela Suprema Corte Britânica reconhece a existência dos elementos caracterizadores da relação trabalhista e enfrenta, ainda, questões

⁶³ Suprema Corte do Reino Unido. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/suprema-corte-britanica-reconhece.pdf>.

secundárias – a exemplo das relativas ao tempo à disposição do empregador – a fim de regular de forma clara os direitos trabalhistas em discussão.

As decisões supramencionadas não são as únicas proferidas por Tribunais Estrangeiros em favor do reconhecimento de vínculo empregatício nas plataformas digitais. Contudo, a análise destas evidencia que a relutância em reconhecer a subordinação algorítmica, bem como demais requisitos da relação trabalhista, e de adequar a proteção ao trabalhador aos novos tempos caminha em sentido contrário aos princípios concernentes à valorização do trabalho humano partilhados internacionalmente.

4 – CONCLUSÃO

O presente trabalho pretendeu demonstrar que, apesar dos esforços empreendidos pelas empresas em plataforma para apresentarem-se à coletividade como mercados bilaterais praticantes de uma economia de compartilhamento, provedores de tecnologia em favor de microempreendedores; apesar destes esforços encontrarem égide na própria legislação, vide o respaldo legal à uberização inaugurado pela Lei nº 13.352 de 2016; e apesar da inexistência de jurisprudência consolidada nos Tribunais pátrios acerca do tema, a relação jurídica existente entre “motoristas parceiros”, “entregadores parceiros” e “empresas parceiras” não é efetivamente de parceria, mas de trabalho.

Antes de concluir pela assertiva exposta, a presente monografia demonstra que a relação empregatícia se difere da relação civil ou consumerista pela existência de quatro requisitos que lhe são próprios: subordinação jurídica, não eventualidade, onerosidade e pessoalidade.

Apresenta-se, ainda no capítulo 1.1, um critério relevante para diferir a prestação de serviços que caracteriza consumo da prestação de serviços que caracteriza trabalho, em função da direção de fluência do proveito econômico.

Em seguida, explora-se a teoria do feixe de indícios consubstanciada na Recomendação 198 da Organização Internacional do Trabalho. A referida Recomendação, aliada aos conceitos abalizados pelo jurista Alain Supiot, dá suporte à tese de que a relação trabalhista pode ser comprovada a partir da combinação de indicativos verificados no plano fático, que seu reconhecimento deve ser facilitado e que sua existência admite presunção.

Ao longo do Capítulo 2, demonstra-se como o capitalismo industrial dos séculos XVIII a XIX é sobrepujado pelo capitalismo financeiro da contemporaneidade, que se apresenta competitivo e pode ser representado, metaforicamente, como uma loteria.

Verifica-se que a Quarta Revolução Industrial ou Indústria 4.0, com sua característica eminentemente tecnológica, faz surgirem conceitos como mercado bilateral, economia de compartilhamento, economia *peers-to-peers* e dá ensejo à proliferação de contratos que se revestem de um véu de autonomia e modernidade, embora não ostentem efetivamente esse caráter.

O fenômeno da uberização é apresentado como uma realidade que pretensamente transforma o trabalhador em um “nanoempresário-de-si”, termo utilizado por Ludmila Abílio.

A pesquisa demonstra que o fenômeno da uberização tem angariado respaldo jurídico, sobretudo com a promulgação da Lei nº 13.352 de 2016, que institui o contrato de parceria entre salões de beleza e “profissionais parceiros”, que serão formalmente considerados microempreendedores ou empresários individuais. Os contratos de parceria são analisados à luz dos princípios que dão razão à existência do Direito do Trabalho, e se revelam absolutamente incompatíveis com a primazia da realidade, tornando desequilibrada a relação jurídica que a CLT visa proteger.

O empresariado, com slogans atrativos, introjeta na classe trabalhadora a ideia de que as plataformas são uma mera ferramenta tecnológica que realiza a interface entre um empresário e um consumidor do serviço prestado pelo empresário. Como demonstrado por dados empíricos do Instituto de Pesquisa Locomotiva colacionados na pesquisa, a ideia é internalizada por uma grande parcela dos trabalhadores de aplicativos.

Ao longo do subcapítulo 2.3, demonstra-se o efetivo exercício de poder diretivo por meio do controle por programação, ou controle por comandos, no âmbito das empresas em plataformas digitais.

O controle algorítmico permite às empresas que, por meio do sistema de metas, premiações e punições, norteadas por avaliações estatísticas, exijam silenciosamente do trabalhador o cumprimento de longas jornadas de trabalho, para obtenção da remuneração mínima esperada. Como demonstra a presente monografia, o controle por comandos permite ao programador prescindir da vigilância e do estabelecimento de horários pré-determinados.

Por fim, com base na pesquisa realizada, conclui-se que o trabalho em plataformas digitais deve ser reconhecido como uma relação de natureza trabalhista, sobretudo em observância ao princípio da proteção ao trabalhador, ao princípio da interpretação mais favorável, ao princípio da primazia da realidade, ao feixe de indícios da Recomendação nº 198 da OIT e à valorização do trabalho.

Neste sentido, é possível afirmar que o não reconhecimento de vínculo empregatício em plataformas digitais pelo Tribunal Superior do Trabalho é extremamente prejudicial aos direitos dos trabalhadores. As respostas jurídicas díspares entre os Tribunais Regionais do Trabalho e o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho criam um cenário de extrema insegurança jurídica.

Ante o exposto ao longo da pesquisa, mostra-se imprescindível o reconhecimento uníssono, no âmbito dos Tribunais pátrios, da relação de natureza trabalhista existente entre as empresas em plataformas digitais e seus motoristas e entregadores, a exemplo da prática que se confirma em diversos Tribunais Estrangeiros.

Trata-se, sobretudo, de um dever de materialização dos paradigmas constitucionais: aos operadores do Direito, sobretudo aos Tribunais do Trabalho, impõe-se o dever de fazer valer o princípio da valorização do trabalho insculpido no art. 170 da Constituição Federal. Chancelar a uberização do trabalho é caminhar no sentido contrário da redução das desigualdades sociais, da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e da instrumentalização da justiça social.

“Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social.” (Constituição Federal)

4 REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização do trabalho: subsunção real da viração**. Blog da Boitempo, 2017. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>. Acesso em: 20 ago. 2021.

ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. Editora Boitempo, 2020, 1ª edição.

BRASIL. 5ª Câmara Cível do Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro. Apelação Cível. Processo nº 0035284-08.2016.8.19.0001. EMENTA. Relatora: Des. Cláudia Telles. Data de julgamento: 23 jan. 2018. Data de publicação: 25 jan. 2018.

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

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil.

BRASIL. Lei nº 13.352, de 27 de outubro de 2016. Altera a Lei nº 12.592, de 18 de janeiro 2012, para dispor sobre o contrato de parceria entre os profissionais que exercem as atividades de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador e pessoas jurídicas registradas como salão de beleza.

BRASIL. Lei nº 6.530, de 12 de maio de 1978. Dá nova regulamentação à profissão de Corretor de Imóveis, disciplina o funcionamento de seus órgãos de fiscalização e dá outras providências.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça, 2ª Seção. Conflito de Competência nº 164.544/MG. Processo nº 0079952-10.2019.3.00.0000. EMENTA. Relator: Ministro Moura Ribeiro. Data de julgamento: 28 ago. 2019. Data de publicação: 04 set. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (13ª Região), 2ª Turma. Tipo de Recurso. Processo 0000699-64.2019.5.13.0025. EMENTA. Relator: Thiago de Oliveira Andrade. Data de publicação: 25 set. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região), 9ª Turma. Recurso Ordinário. Processo 0011359-34.2016.5.03.0112. EMENTA. Juiz: Márcio Toledo Gonçalves. Data de julgamento: 13 fev. 2017. Data de publicação: 14 fev. 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região), 9ª Turma. Recurso Ordinário, Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112. EMENTA. Relatora: Desembargadora Maria Stela Álvares da Silva Campos. Data de julgamento: 23 mai. 2017. Data de publicação: 25 mai. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, 5ª turma. Recurso Ordinário, Processo nº 1000123-89.2017.5.02.0038. EMENTA. Relator: Ministro Breno Medeiros. Data de julgamento: 05/02/2020. Data de publicação: 07/02/2020.

CAMINO, Carmen. **Autonomia da vontade no direito do trabalho (do chão de fábrica ao serviço público)**. 2010. 120f. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre. 2010.

CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. Porto Alegre, Síntese, 2004.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho**. Revista Direito e Práxis, 2020.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **O Caso Uber e o controle por programação: de carona para o Século XIX**. In LEME, Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano. São Paulo: Ltr, 2017.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Plataformas digitais não podem cobrar percentual de trabalhadores intermediados**. 2019. Disponível em: <https://rodrigocarelli.org/2019/07/16/platafor>. Acesso em: 02 ago. 2021.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização como intermediação de mão de obra**. Papyrus, 2014. Acesso em: 03 ago. 2021.

CATHARINO, José Martins. **Tratado Jurídico do Salário**. São Paulo: LTr, 1994.

COMUNIQUEIRO. Comunicação social e radiodifusão para concursos públicos. **Peer-to-peer**. Disponível em: <https://www.comuniquero.com/dicionario/peer-to-peer>. Acesso em: 15 ago. 2021.

CONFORTI, Luciana Paula. **Trabalho na era digital: saúde e segurança ameaçadas pelo app**. In: ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. Artigos. 2020. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/30262-trabalho-na-era-digital-saude-e-seguranca-ameacadas-pelo-app>. Acesso em: 10 set. 2021.

CONSTANZI, Rogério Nagamine. **Exploração do trabalho no capitalismo contemporâneo e desigualdade**. Brasília, 2005. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_1100.pdf. Acesso em 19 ago. 2021.

COUTINHO, Aldacy Rachid. **Globalização e Direito do Trabalho**. Revista Direito e Democracia, v.1, n.1, 2000. Disponível em: <http://www.periodicos.ulbra.br/index.php/direito/article/view/2243/1519>. Acesso em 19 ago. 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª edição. São Paulo: LTr, 2009. Acesso em: 02 ago. 2021.

ESPANHA. Tribunal Supremo Espanhol. Recurso nº 4746/2019. Recurso de casación para la unificación de doctrina. 2020. Disponível em: <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Tribunal-Supremo/Noticias-Judiciales/EI-Tribunal-Supremo-declara-la-existencia-de-la-relacion-laboral-entre-Glovo-y-un-repartidor>. Acesso em: 15 set. 2021.

FRANÇA. Cour de Cassation. Acórdão n ° 374 2020. Disponível em: https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/374_4_44522.html. Acesso em: 15 set. 2021.

GARCIA, Ivan Simões. Aula de Direito do Trabalho ministrada em 12 mar. 2019.

GERHARD, Felipe, SILVA, Jeová Torres e CÂMARA, Samuel Façanha. **Tipificando a Economia do Compartilhamento e a Economia do Acesso**. Organizações & Sociedade [online]. 2019, v. 26, n. 91, pp. 795-814. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1984-9260919>>. Acesso em 09 set. 2021.

GONDIM, Thiago Patricio. **A Luta por Direitos dos Trabalhadores “Uberizados”: apontamentos iniciais sobre organização e atuação coletivas**. Mediações - Revista de Ciências Sociais, [S.L.], v. 25, n. 2, p. 469-487, 25 ago. 2020. Universidade Estadual de Londrina. <http://dx.doi.org/10.5433/2176-6665.2020v25n2p469>. Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/view/39594>. Acesso em: 02 de agosto de 2021.

HAMRAOUI, Éric. **Trabalho vivo, subjetividade e cooperação: aspectos filosóficos e institucionais**. Cad. psicol. soc. trab., São Paulo, v. 17, n. spe, p. 43-54, jun. 2014. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172014000100006&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 25 ago. 2021.

INSTITUTO DE PESQUISA LOCOMOTIVA. **66% dos entregadores de aplicativo gostam do trabalho, aponta pesquisa**. 2021. Disponível em: <https://www.ilocomotiva.com.br/single-post/msn-66-dos-entregadores-de-aplicativo-gostam-do-trabalho-aponta-pesquisa>. Acesso em: 02 ago. 2021.

INSTITUTO DE PESQUISA LOCOMOTIVA. **Do Whatsapp ao Uber: 1 em cada 5 trabalhadores usa apps para ter renda**. 2021. Disponível em: <https://www.ilocomotiva.com.br/single-post/uol-do-whatsapp-ao-uber-1-em-cada-5-trabalhadores-usa-apps-para-ter-renda>. Acesso em: 02 ago. 2021.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. 9ª Ed. São Paulo: Método. 2006.

LOUREIRO, Antônio Alfredo Ferreira. **Análise de Complexidade. Projeto e análise de algoritmos**. UFMG. Pós-graduação em Ciência da Computação. Disponível em: https://homepages.dcc.ufmg.br/~loureiro/alg/071/paa_Analise_4pp.pdf. Acesso em: 16 ago. 2021.

MARANHÃO, Délio. **Direito do trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1987.

MERÇON, Paulo Gustavo de Amarante, juiz do trabalho na 3ª Região de Minas Gerais. **Relação de trabalho - contramão dos serviços de consumo**. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/706-relac-o-de-trabalho-contram-o-dos-servicos-de-consumo-07738626317808988>. Acesso em: 03 ago. 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do Trabalho**. 2011. [S.l.]: Saraiva. pp. 694–697. Acesso em: 16 ago. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Conheça a OIT**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 10 ago. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work**. Genebra: Oit, 2019.

14 p. (COVID-19: Guidance for labour statistics data collection). Disponível em: https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/publications/WCMS_747075/lang-en/index.htm. Acesso em: 02 ago. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Recomendação Relativa à Relação de Trabalho, 2006. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_242958/lang-pt/index.htm. Acesso em: 02 de agosto de 2021.

REINO UNIDO. Suprema Corte. [2021] UKSC 5 – Apelação no Processo [2018] EWCA Civ 2748. Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents). Presidente: Lord Reed. Data de julgamento: 19/02/2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/suprema-corte-britanica-reconhece.pdf>. Acesso em: 15 set. 2021.

SALTORATO, Patrícia. SOARES, Juliana Maria Moreira. **Coworking, uma forma de organização de trabalho: conceitos e práticas na cidade de São Paulo**. Revista Eletrônica A to Z, Repositório Digital Institucional da UFPR, v. 4, n. 2, 2015. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/atoz/article/view/42337/26968>. Acesso em: 09 set. 2021.

SILVA, Otavio Pinto e. Fontes do direito do trabalho. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Pedro Paulo Teixeira Manus e Suely Gitelman (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/392/edicao-1/fontes-do-direito-do-trabalho>. Acesso em: 08 out. 2021.

SUPIOT, Alain. **Le travail n'est pas une marchandise. Contenu et sens du travail au xxie siècle**. Leçons de clôture, College de France. Disponível em: <https://books.openedition.org/cdf/7029>. Acesso em: 12 ago. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA. CAPES/Print: Projeto de Desenvolvimento Institucional. **Sociedade Informacional: Memórias e Tecnologias**. Disponível em: <https://www.ufsm.br/projetos/institucional/capes-print/sociedade-informacional-memoria-e-tecnologias/>. Acesso em: 09 set. 2021.

VALENDUC, Gérard; VENDRAMIN, Patricia. **Work in the digital economy: sorting the old from the new**. European Trade Union Institute (ETUI), 2016, p. 5-47. Disponível em: <https://www.etui.org/publications/working-papers/work-in-the-digital-economy-sorting-the-old-from-the-new>. Acesso em 10/09/2021. Acesso em: 15 ago. 2021.