

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

**CONTROLE E SUBORDINAÇÃO NAS ATIVIDADES DESEMPENHADAS PELAS
PLATAFORMAS DIGITAIS**

THIAGO BARRETO DE ARAUJO

RIO DE JANEIRO

2023

THIAGO BARRETO DE ARAUJO

**CONTROLE E SUBORDINAÇÃO NAS ATIVIDADES DESEMPENHADAS PELAS
PLATAFORMAS DIGITAIS**

Monografia elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro como requisito básico para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob orientação da **Professora Doutora Renata Versiani Scott Varella.**

RIO DE JANEIRO

2023

CIP - Catalogação na Publicação

A663c Araujo, Thiago Barreto de
 Controle e Subordinação nas atividades
desempenhadas pelas plataformas digitais / Thiago
Barreto de Araujo. -- Rio de Janeiro, 2023.
 41 f.

 Orientadora: Renata Versiani Scott Varella.
Trabalho de conclusão de curso (graduação) -
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade
Nacional de Direito, Bacharel em Direito, 2023.

 1. Subordinação. 2. Plataformas digitais. 3.
Uber. 4. Autonomia. 5. Plataformas. I. Varella,
Renata Versiani Scott, orient. II. Título.

THIAGO BARRETO DE ARAUJO

**CONTROLE E SUBORDINAÇÃO NAS ATIVIDADES DESEMPENHADAS PELAS
PLATAFORMAS DIGITAIS**

Monografia elaborada no âmbito da graduação
em Direito da Universidade Federal do Rio de
Janeiro como requisito básico para obtenção do
grau de bacharel em Direito, sob orientação da
**Professora Doutora Renata Versiani Scott
Varella.**

Data da Aprovação: 23/11/2023

Banca Examinadora:

Prof.^a Renata Versiani Scott Varella

Prof. Gabriel Ferreira Rodrigues

Prof.^a Jackeline Cristina Gameleira Cerqueira da Silva

RIO DE JANEIRO

2023

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente à minha mãe por toda a paciência e apoio, mesmo nos momentos mais difíceis de sua vida e aos meus familiares que também estiveram presentes nesta longa jornada.

Agradeço imensamente a todos os professores que me ensinaram nesse caminho, em especial à Professora Renata Versiani pelo suporte e pela atenção na elaboração desta pesquisa, sem os quais eu não teria chegado até aqui.

Agradeço a todos os amigos que fiz ao longo de minha graduação, pessoas que estarão do meu lado em todas as alegrias que a vida nos trará e que já fazem parte da minha família.

Agradeço aos amigos que fiz em minhas experiências enquanto estagiário, e que tanto me inspiram a continuar em frente.

*“O homem explora o homem, e por vezes é o contrário”
(Woody Allen)*

RESUMO

O mundo moderno tornou-se dependente das tecnologias e não podemos negar a gama de benefícios que a modernidade proporciona em nossas vidas. Contudo, o progresso também proporcionou transformações nos modelos de produção capitalista e os efeitos dessas transformações nem sempre se harmonizam com o bem-estar dos trabalhadores que se inserem nesses meios produtivos. As plataformas digitais, modelos de negócio que surgiram com o avanço dos sistemas de informação, informática e microeletrônica, prometem celeridade, comodidade e segurança a seus clientes, ao mesmo tempo que prometem altos lucros aos trabalhadores, tidos como autônomos e empreendedores. O presente trabalho analisou a presença do trabalho subordinado dentro da lógica de operação das plataformas digitais, para verificar a presença da alegada autonomia ou se estamos diante de reiteradas fraudes trabalhistas. Buscou-se, também, entender quais são os argumentos trazidos pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho e como estes argumentos se relacionam com o assunto abordado.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; controle; Uber; subordinação; plataformas digitais.

ABSTRACT

The modern world has become dependent on technology and we cannot deny a series of benefits that modernity provides in our lives. However, progress has also led to transformations in capitalist production models and the effects of these transformations are not always in harmony with the well-being of the jobs that are part of these productive means. Digital platforms, business models that emerged with the advancement of information systems, computing and microelectronics, promise speed, convenience and security to their customers, while at the same time promising high profits to workers, seen as individuals and entrepreneurs. This work analyzes the presence of subordinate work within the operating logic of digital platforms, to verify the presence of alleged autonomy or whether we are facing repeated labor fraud. We also sought to understand what are the arguments presented by the Superior Labor Court complaint and how these arguments relate to the subject addressed.

Keywords: Labor Law; control; Uber; subordination; digital platforms.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1 O SURGIMENTO E A EVOLUÇÃO DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA	11
1.1 O Conceito de Subordinação	11
1.2 Dependência Técnica e Econômica	12
1.3 Subordinação Jurídica	13
1.4 Subordinação Em Sua Dimensão Clássica	16
1.5 Subordinação Em Sua Dimensão Objetiva	17
1.6 Subordinação Estrutural	17
1.7 Trabalhador Autônomo	18
2 OS NOVOS MODELOS DE TRABALHO POR PLATAFORMAS DIGITAIS E SUAS IMPLICAÇÕES PARA CARACTERIZAÇÃO DA SUBORDINAÇÃO	22
2.1 A Transformação Do Trabalho e as Revoluções Industriais	22
2.2 O Conceito De Plataformas Digitais e Seus Modelos De Negócio	24
2.3 A Subordinação Por Controle e Suas Implicações Para a Identificação Do Trabalho Subordinado	28
3 ARGUMENTOS APONTADOS PELA JURISPRUDÊNCIA DO TST SOBRE CONFIGURAÇÃO DO TRABALHO SUBORDINADO POR PLATAFORMAS DIGITAIS.....	31
CONCLUSÃO	38
REFERÊNCIAS.....	39

INTRODUÇÃO

Durante o curso da história, o trabalho humano tem se desenvolvido e acompanhado as transformações sociais e econômicas de cada período da humanidade. Do trabalho primitivo, como a caça por sobrevivência e o desenvolvimento da agricultura até o surgimento das primeiras máquinas, o trabalho sempre ocupou papel central nas sociedades.

Com o surgimento das máquinas à vapor, surgiram as grandes fábricas e um grande êxodo de camponeses, agora trabalhadores livres, para as grandes cidades industriais¹. O ambiente de trabalho degradante dessas fábricas fez com que os trabalhadores se organizassem em lutas por direitos, o que mais tarde daria origem ao Direito do Trabalho. Essa nova ciência sociojurídica é peculiarmente paradoxal por ser fruto do sistema capitalista ao mesmo tempo que serve para conter suas consequências e resguardar o bem-estar dos trabalhadores.

Contudo o que se observa desde o início da década de 70 do século passado é um constante movimento de flexibilização da regulação do trabalho, com aumento da automação e menos postos formais de trabalho. Esse movimento é ainda reforçado com o surgimento das tecnologias mais modernas como a microinformática e a robótica.

Nesse contexto, surgem as plataformas digitais, que fazem uso intensivo das tecnologias de informação e dos aparelhos smartphones para servir de ponte e conectar oferta e procura através da grande rede. Algumas dessas plataformas, contudo, conectam trabalhadores aos seus clientes, como por exemplo as plataformas digitais de transporte como a Uber.

O objetivo desta pesquisa é identificar como esses aplicativos agem e como o modo de operação dessas plataformas pode dificultar a caracterização da presença dos conceitos consagrados de subordinação, pedra fundamental para a observância do vínculo de emprego. Com isso, busca-se responder à pergunta: de que forma o controle exercido pelas plataformas digitais dificulta a caracterização do vínculo de emprego?

¹ MARX, Karl. O capital livro 1 capítulo 1: a mercadoria. São Paulo: Boitempo Editorial, 2015, p. 961. O êxodo de grandes massas populacionais para as cidades foi um período inicialmente marcado pela queda do sistema feudal e pela expulsão violenta dos camponeses de suas terras e de seus meios de subsistência. Marx intitula esse processo histórico como “acumulação primitiva”, que corresponde à fase pré-histórica do capitalismo.

Para chegar a esse objetivo, o caminho teórico metodológico adotado foi o dedutivo, com a utilização de fontes bibliográficas e documentais. Primeiramente buscou-se, no primeiro capítulo, o levantamento de livros e periódicos que trataram de aspectos da subordinação, desde a conceituação de dependência econômica e técnica até a consagração da subordinação jurídica, consubstanciada no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, passando pelas dimensões que a subordinação se moldou ao longo do tempo para adequar o trabalho subordinado e proteger o trabalhador frente à evolução dos meios produtivos e o tensionamento com o capital.

No segundo capítulo dessa pesquisa, foram abordadas as formas de trabalho desde a primeira revolução industrial com o advento da máquina a vapor até a chamada 4ª revolução industrial. Em seguida foi abordado o funcionamento das plataformas digitais e as dinâmicas de controle, direção e punição por essas plataformas.

Por fim, no terceiro capítulo foram analisados dois acórdãos do Tribunal Superior do Trabalho, que serviram de paradigma para as questões trazidas nessa pesquisa e como cada voto tratou o tema. São acórdãos emblemáticos na medida em que sintetizam os principais argumentos utilizados para caracterizar ou não a subordinação no trabalho de plataforma.

1 O SURGIMENTO E A EVOLUÇÃO DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA

1.1 O conceito de subordinação

O Direito do trabalho tem raízes no capitalismo e funcionou, ao longo da história como freio para corrigir as distorções econômico-sociais criadas com o surgimento desse sistema. Nesse sentido, “O núcleo fundamental do Direito do Trabalho situa-se, sem dúvida, na relação empregatícia de trabalho, construindo-se em torno dessa relação jurídica específica todo o universo de institutos, princípios e regras características a esse específico ramo jurídico”².

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)³ define como empregado, o trabalhador que prestar serviços de natureza não eventual ao empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Embora a opção efetivada pelo legislador seja pelo vocábulo “dependência”, é sedimentado pela doutrina que se trata na verdade de subordinação⁴. Martinez⁵ leciona que há relação de emprego sempre que, dentro de uma relação jurídica, estiverem presentes os elementos constitutivos, quais sejam, pessoalidade, onerosidade, não assunção dos Riscos da atividade pelo trabalhador, duração contínua e subordinação.

Isso posto, o objetivo ao se verificar a presença de subordinação em uma relação jurídica e, por consequência, a presença de um vínculo de emprego, é definir qual tipo de trabalhador irá ser beneficiário do sistema integral de proteção inerente do direito do trabalho⁶. Contudo, como dito, o conceito de trabalho subordinado foi objeto de intenso debate pela doutrina ao longo dos anos, e seu conceito sofreu alterações sempre atreladas às mudanças dos meios de produção e do avanço das tecnologias.

² DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, P. 98

³ BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/De15452.htm>. Acesso em: 11 jul. 2023

⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, Sem Paginação.

⁵ MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. Não paginado. Disponível em

https://edisdisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5746880/mod_resource/content/1/Curso%20de%20Direito%20do%20Trabalho%20-%20Luciano%20Martinez%2C%202019.pdf. Acesso em: 19 dez 2022.

⁶ GASPAR, Danilo Gonçalves. A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta da subordinação potencial. Dissertação de Mestrado - Universidade Federal da Bahia, 2011, Salvador. p. 112.

Dentre os elementos constitutivos da relação de emprego, esta pesquisa irá abordar aquela que se mostra a mais relevante, principalmente nos dias atuais. Amauri e Sônia Mascaro Nascimento⁷ conceituam a subordinação como sendo o “submetimento, sujeição ao poder de outrem, às ordens de terceiros, uma posição de dependência”.

O conceito moderno de subordinação é bem explicado nas palavras de Delgado compreendendo a “situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços⁸”. Observa-se, portanto, que a relação entre os atores se dá através de um instrumento jurídico, o contrato de trabalho, no qual serão pactuados os limites que irão guiar o poder diretivo do empregador. É portanto, segundo Martinez⁹, uma perspectiva sobre o modo como o trabalho é executado.

Nem sempre, porém, o conceito de subordinação se revestiu da natureza jurídica como a conhecemos hoje. No início do século XX, momento em que o Direito do trabalho se firmava enquanto ciência jurídica, havia, por parte da doutrina, um debate sobre qual seria o elemento caracterizador da então embrionária relação jurídica. Para alguns estudiosos, a relação deveria se pautar em aspectos subjetivos, tendo como protagonista a noção de dependência econômica ou técnica entre o trabalhador e o tomador dos serviços, dono dos meios de produção¹⁰.

1.2. Dependência técnica e econômica

A noção de subordinação em um primeiro momento sofreu influência do modo de produção tradicional, fruto da primeira revolução industrial. A crescente oferta de mão de obra precarizada frente a poucas pessoas possuíam o controle dos meios de produção tornaram o trabalhador economicamente dependente, e por esse motivo, sujeitavam-se ao controle patronal¹¹.

⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Curso de direito do trabalho. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, Sem Paginação.

⁸ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 349

⁹ MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. Não paginado.

¹⁰ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do Trabalho. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, P. 351.

¹¹ GAIA, Fausto. As Novas Formas de Trabalho no mundo dos aplicativos: o caso "UBER". Tese de doutorado Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2018. p. 155.

A ciência jurídica trabalhista se afastou do conceito de dependência por conta de sua imprecisão enquanto critério catalizador de uma relação de emprego. Para Vilhena¹²:

Neste ponto é que a doutrina diferencia a dependência da subordinação, emprestando a esta, colorido pessoa e àquela, econômico. O econômico, porém, representa um interesse não captado pelo Direito e isso porque a posição econômica do indivíduo no tráfico social só ganha equacionamento jurídico se esse indivíduo vem a participar concretamente de uma relação jurídica a que a lei, diante de princípios de tutela, concede direitos tais que o fazem supor economicamente fraco (consumidor, inquilino, empregado, etc.). Tanto isso é certo que um indivíduo de nível econômico superior pode ocupar um desses polos da relação jurídica e estar em posição de vantagem econômica diante do polo contrário (inquilino abastado, proprietário remediado, empregado-diretor que socorre sua firma com numerário, em caso de emergência, etc.).

Outro critério que rivalizou com a subordinação jurídica, e que ganhou força foi o da dependência técnica. Os teóricos deste critério defendiam que os trabalhadores eram subordinados em razão do desconhecimento técnico do modo de realização do labor, conhecimento este que se concentrava nas mãos dos possuidores dos meios de produção, ora empregadores¹³.

Novamente, como aconteceu com a dependência econômica, o nível de subordinação está sujeito ao grau de dependência técnica entre o trabalhador e empregador. A referida técnica, contudo, seria incapaz de englobar situações em que havia notória autonomia técnica e conhecimento por parte dos trabalhadores, como em casos dos advogados ou médicos¹⁴.

1.3. A subordinação jurídica

Como visto, embora o texto da lei traga em seu bojo o termo dependência, hoje é hegemônico na doutrina que o termo mais correto é subordinação. Nas palavras de Mascaro Nascimento¹⁵:

A palavra dependência pode ser usada em mais de um sentido: o econômico, o técnico e o jurídico, este por mera ilação, mas o provável é que a lei quis se referir à

¹² VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro De. Relação de emprego: estrutura legal e pressupostos. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 516.

¹³ DELGADO, Maurício Godinho. curso de direito do trabalho. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 351

¹⁴ PORTO, Lorena Vasconcelos. A subordinação no contrato de emprego: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico. Dissertação de Mestrado. Pontifícia Universidade Católica De Minas Gerais. Belo Horizonte, 2008, p. 61.

¹⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, NASCIMENTO, Sônia Mascaro. curso de direito do trabalho. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, Sem Paginação.

dependência econômica do empregado. Há dependentes econômicos não empregados, como eventuais e autônomos de baixa renda, e o vocábulo dependência foi substituído, pela doutrina e pela jurisprudência, por subordinação, continuando a lei, no entanto, do mesmo jeito.

Muito embora a dependência tenha sido importante e fundamental para determinação do contrato de trabalho, a evolução da ciência jurídica trabalhista alargou seu campo de atuação. Nesse sentido, a subordinação passou a ser pautada em uma relação jurídica, não havendo mais a distinção entre o trabalho manual, técnico ou intelectualizado. Nas palavras de Sussekind¹⁶, “o instrumento jurídico, em virtude do qual um empregador contrata o trabalho alheio, prescinde do estado de dependência econômica do trabalhador àquele, para que haja relação de emprego”.

Nesse contexto, a predominância da subordinação jurídica, ao invés da econômica ou técnica se deu, segundo Sonia e Amaury Mascaro Nascimento¹⁷ em razão da necessidade de se concentrar o objeto do contrato de trabalho no modo de execução do trabalho, e não nos sujeitos da relação. Para os autores:

Essa sujeição, com as referidas leis, transformou -se no sentido da sua proteção, condição necessária da sua realização como pessoa. O homem, no trabalho prestado para outro indivíduo, foi considerado um sujeito de direitos. Não mais a sua pessoa subordinou -se, mas a sua energia de trabalho foi posta à disposição do subordinante.

A subordinação jurídica se expressa pela vontade das partes, que se vinculam através de um instrumento jurídico, pelo qual o trabalhador irá se submeter ao poder diretivo da outra parte, que irá interferir em sua esfera jurídica, dentro dos limites estabelecidos e pactuados¹⁸.

Sobre o poder diretivo, este é previsto em Lei, pois o artigo 2º da CLT¹⁹, ao conceituar a figura do empregador, o define como sendo “(...) a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.” Já Sérgio Pinto Martins²⁰, define poder diretivo como sendo “(...) a forma como o empregador define como serão desenvolvidas as atividades do empregado decorrentes do contrato de trabalho”. Nesse prisma, o poder de direção também decorre do contrato de trabalho

¹⁶ SUSSEKIND, Arnaldo. Curso de Direito do Trabalho. 3 ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010. P. 237.

¹⁷ NASCIMENTO, Amaury Mascaro, NASCIMENTO, Sônia Mascaro. curso de direito do trabalho. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, Sem Paginação.

¹⁸ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. Relação de emprego: estrutura legal e pressupostos. 3 ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 517.

¹⁹ BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 11 jul. 2023

²⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do trabalho. 23 ed. São Paulo, Atlas, 2007. p. 193.

e se refere à faculdade do empregador em organizar o trabalho bem como controlar e disciplinar o trabalhador.

O poder de organizar o trabalho é consequência do direito de propriedade do empregador e da organização socioeconômica capitalista ²¹. Ele é o dono dos meios de produção e a ele cabe organizar o seu funcionamento, como por exemplo definir local de trabalho, carga horária, entre outros.

Já o poder de controle se materializa quando o empregador submete o trabalhador, por exemplo, a anotação dos horários de trabalho em folha de ponto ou revista pessoal para salvaguarda de patrimônio. Também estão incluídas as verificações de *e-mail* funcional e de câmeras instaladas no ambiente de trabalho, desde que não violem a intimidade do trabalhador²².

Ademais, a CLT²³ dispõe em seu art. 6º parágrafo único que “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.”.

O poder de punição, por sua vez, complementa o poder de direção e é a consequência do não cumprimento das ordens opostas pelo empregador. Este deve sempre agir com boa fé, sob risco de praticar abuso de poder²⁴.

Nesse passo, o modo de produção capitalista sofreu constante transformação desde as primeiras revoluções industriais até os dias atuais. A ciência do direito buscou adequar o conceito de trabalho subordinado a essas novas formas de labor humano, tendo como compromisso histórico, a proteção do trabalhador frente às disparidades inerentes do sistema

²¹ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do trabalho. 23 ed. São Paulo, Atlas, 2007. p. 194

²² Ibid., P. 195.

²³ BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 11 jul. 2023

²⁴ MARTINS, Sérgio Pinto, op.cit., p. 196.

capitalista²⁵. Delgado²⁶ classifica as dimensões da subordinação, em subordinação clássica, objetiva, e estrutural.

1.4. Subordinação em sua dimensão clássica

O modelo organizacional de trabalho conhecido como Taylorismo, sistema de trabalho desenvolvido por Frederick Taylor, se afastou dos modelos industriais originários, pautados pelo trabalho em grande contingente humano e longas cargas horárias²⁷. A evolução da tecnologia permitiu que o empregador substituísse um grande número de trabalhadores por máquinas, o que possibilitou uma otimização no modo de produção, que agora seria exercido por etapas, sem a necessidade de uma capacidade técnica e científica pessoal ampla.²⁸ O poder diretivo do empregador nesse ambiente fabril era exercido de forma direta, rígida, constante e controlada.

Por sua vez, Henry Ford desenvolveu um modelo pautado no trabalho em sistema de esteira de produção. Esse tipo de trabalho estimulava a especialização e a otimização do trabalho. As características das formas de organização da produção taylorista e fordista têm em comum, sob o ponto de vista objetivo, a rigidez na organização, o sistema hierarquizado e a divisão técnica e temporal do trabalho.²⁹

A dimensão clássica da subordinação nasceu nesse ambiente de trabalho rígido e controlado. É, segundo Delgado, a “situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o trabalhador compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no tocante ao modo de realização de sua prestação laborativa”³⁰. É, portanto, a subordinação pautada no controle rígido do trabalhador, e segue até os dias de hoje como sendo a mais presente nas relações de trabalho.

²⁵ GAIA, Fausto. As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso "UBER". Tese de doutorado Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2018. p. 155

²⁵ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. Relação de emprego: estrutura legal e pressupostos. 3 ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 160.

²⁶ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 352.

²⁷ GAIA, Fausto. As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso "UBER". 2018. Tese de doutorado — Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018. p. 41.

²⁸ MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

²⁹ GAIA, Fausto, op. cit. p. 41.

³⁰ DELGADO, Maurício Godinho. curso de direito do trabalho. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 352.

1.5. Subordinação em sua dimensão objetiva

Com o avanço da tecnologia e as transformações econômicas do mundo pós-guerras, novos modelos de organização do trabalho surgiram, e parte do trabalho, que em outrora era manual, de baixa hierarquia e geral, passou a ser mais técnico e intelectualizado. Nessa esteira, a subordinação passou de um rígido controle a um processo de diluição, na medida em que a complexidade do trabalho aumentou, e novos modelos de organização laboral emergiram.³¹

Essa forma de organização do trabalho requereu a interpretação da subordinação não mais por um olhar subjetivo-controle, mas tendo em consideração a inserção do trabalhador na dinâmica da empresa. A integração do trabalhador aos objetivos da empresa é, nas palavras de Delgado, “pedra de toque decisiva a essa dimensão do fenômeno sociojurídico subordinativo”.³²

1.6. Subordinação Estrutural

Na esteira do desenvolvimento dos meios produtivos, a crise do petróleo nos anos 70 levou as empresas a dinamizarem a produção e reduzirem seus estoques. O trabalho passou por um processo de descentralização e terceirização, com reflexos diretos na forma de contratação dos empregados. Tais modificações representaram uma frequente precarização dos trabalhadores, que eram contratados por valores abaixo dos anteriormente pactuados.

Na subordinação em sua dimensão estrutural, se faz necessário que o trabalhador esteja inserido, não apenas aos objetivos finalísticos da empresa, mas sim “na dinâmica do tomador de seus serviços”. Segundo Delgado³³:

A readequação conceitual da subordinação – sem perda de consistência das noções já sedimentadas, é claro –, de modo a melhor adaptar esse tipo jurídico às características contemporâneas do mercado de trabalho, atenua o enfoque sobre o comando empresarial direto, acentuando, como ponto de destaque, a inserção estrutural do obreiro na dinâmica do tomador de seus serviços. Estrutural é, pois, a subordinação que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus

³¹ PORTO, Lorena Vasconcelos. A Subordinação no Contrato De Emprego: Desconstrução, Reconstrução e Universalização Do Conceito Jurídico. Dissertação de Mestrado. Pontifícia Universidade Católica De Minas Gerais. Belo Horizonte, 2008, p. 79.

³² DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 357.

³³ DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, n. 2, p. 11-40, São Paulo: 2007. P. 37.

serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento.

Tanto a dimensão clássica, como a objetiva e a estrutural, se complementam para dar efetividade aos direitos protetivos ao trabalhador. Segundo Delgado:

Na essência, é trabalhador subordinado desde o humilde e tradicional obreiro que se submete à intensa pletera de ordens do tomador ao longo de sua prestação de serviços (subordinação clássica ou tradicional), como também aquele que realiza, ainda que sem incessantes ordens diretas, no plano manual ou intelectual, os objetivos empresariais (subordinação objetiva), a par do prestador laborativo que, sem receber ordens diretas das chefias do tomador de serviços e até mesmo nem realizar os objetivos do empreendimento (atividades- -meio, por exemplo), acopla-se, estruturalmente, à organização e dinâmica operacional da empresa tomadora, qualquer que seja sua função ou especialização, incorporando, necessariamente, a cultura cotidiana empresarial ao longo da prestação de serviços realizada (subordinação estrutural).

1.5. Trabalhador autônomo

Faz-se necessário tecer breves considerações sobre o trabalho autônomo, visto que muitas vezes as inovações tecnológicas que transformaram o modo das organizações capitalistas por vezes maculam o pacto laboral entre trabalhador e empregador, criando naquele a sensação de autonomia inexistente.

Nem todo trabalhador executa seu trabalho de forma subordinada. A relação de emprego surge a partir do momento em que o empregado se submete, através de um contrato de trabalho, aos comandos diretivos do empregador sob pagamento de um salário. O trabalhador autônomo trabalha por conta própria.³⁴

Como exposto anteriormente, o foco do direito do trabalho é o trabalho subordinado. Segundo Mascaro Nascimento³⁵, superado o período inicial da locação, criou-se duas modalidades de trabalho; o trabalho para si (autônomo) e o trabalho para outrem (subordinado). O binômio autonomia-subordinação ainda serve nos dias de hoje como distinção fundamental que irá fazer com que uma categoria seja agraciada com os contornos protetivos do direito do trabalho e a outra amparada pelas balizas do direito civil.

³⁴ SUSSEKIND, Arnaldo. Curso de direito do trabalho. 3 ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010. p 171/172.

³⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Curso de direito do trabalho. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, Sem Paginação.

O trabalhador é autônomo sempre que não configurada a subordinação deste com relação ao tomador do serviço, pois é a subordinação o elemento central que distingue os dois tipos de trabalho. Ademais, Paulo Emílio Ribeiro Vilhena acrescenta que em uma relação autônoma de trabalho, o instrumento de trabalho pertence ao trabalhador, que também irá arcar com o eventual ônus do trabalho³⁶.

Delgado também reforça a relevância central da subordinação enquanto fator diferencial das espécies laborais, segundo o autor³⁷:

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

Não se pode, contudo, ignorar que os modelos atuais de produção, o avanço de novas tecnologias e a influência neoliberal na economia transformaram o tradicional modelo trabalhista ao longo das décadas. Entre os efeitos dessas mudanças, destacam-se “a produção mais seletiva e não estandardizada, a necessidade de aprendizagem mais larga e contínua do trabalhador, estabilidade no emprego cedendo lugar a contratos mais aleatórios, o desemprego e a retipificação dos contratos de trabalho³⁸”. Com isso, surgem novos modelos de produção e organização interna do trabalho, em um verdadeiro processo de precarização

Nessa esteira, essas novas formas de trabalho serviram de estímulo para que o direito do trabalho, de aspiração protetiva, buscasse preencher a zona cinzenta existente entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo. Nesse sentido, destacam-se, na Itália, a figura do trabalhador *parassubordinado* e na Espanha os *quase empregados*³⁹. Essas e outras figuras, frutos da doutrina e jurisprudência europeias, embora não se enquadrem com perfeição nos conceitos estabelecidos de subordinação, mereceram proteção especial em razão de flagrante

³⁶ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro De. Relação de emprego: estrutura legal e pressupostos. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005, p.532.

³⁷ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 357.

³⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Curso de direito do trabalho. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, Sem Paginação .

³⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, NASCIMENTO, Sônia Mascaro, op cit. Sem paginação.

dependência econômica em relação aos tomadores de serviços, razão pela qual foram concedidas a estes alguns direitos trabalhistas e previdenciários⁴⁰.

Dentro dessa dinâmica, o que se observa com a evolução dos modelos de produção capitalistas e o avanço das novas tecnologias é o crescente aumento no grau de autonomia do trabalhador, o que transpassa a falsa sensação de insubordinação e trabalho livre. Nessa esteira, a classificação de novos modelos de trabalho situados entre o retro citado binômio autonomia x subordinação, poderia, em um primeiro, fazer crer tratar-se de verdadeiro avanço da ciência jurídica jus laborista. Essa impressão, contudo, mascara as reais intenções por trás desses modelos. Nesse sentido, assim preconiza Porto⁴¹, senão vejamos:

Na verdade, a parassubordinação mascara uma realidade mais profunda. Frente às modificações ocorridas na organização produtiva e nos modos de trabalhar, há cada vez mais situações em que o obreiro detém um maior grau de autonomia na sua prestação (v.g., modalidade de exercício, tempo e lugar). Isso não significa, todavia, que ele seja mais livre do que no passado, pois, invariavelmente, deve atingir os resultados estabelecidos pela empresa, aos quais se encontra vinculada, por vezes, a sua própria remuneração. O conceito de subordinação tradicional mostrou-se insuficiente para responder à nova realidade, razão pela qual passou a ser ajustado e ampliado pela jurisprudência, influenciada pela doutrina. Essa adaptação da interpretação das normas aos novos tempos teria sido capaz de resolver o problema.

A autonomia vem, nessa lógica, acompanhada do conceito de trabalho por colaboração. A realidade do trabalho pós fordista é permeada pelo trabalho descentralizado, eletrônico, com pouco ou nenhum controle aparente. A figura do empregado se confunde com a do empregador, haja vista a ausência aparente do poder de controle e punição típicas da subordinação em sua acepção clássica. Nesse sentido, segundo Oliveira⁴², a tendência do direito do trabalho em visualizar a figura do trabalhador como aquele que trabalha sob controle, recebe e teme as ordens e a punição do empregador, contribuiu para afastar do sistema de proteção juslaborista, aqueles obreiros que não trabalhavam sob forte controle. Para o autor, “A consequência prática é que a restrição do conceito de subordinação à tão somente subordinação pessoal e hierárquica produziu a exclusão da proteção aos assalariados que não são rigidamente hierarquizados”.

⁴⁰ PORTO, Lorena Vasconcelos. A subordinação no contrato de emprego: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico. Dissertação de Mestrado. Pontifícia Universidade Católica De Minas Gerais. Belo Horizonte: 2008, p.115.

⁴¹ PORTO, Lorena Vasconcelos. A subordinação no contrato de emprego: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico. Dissertação de Mestrado. Pontifícia Universidade Católica De Minas Gerais. Belo Horizonte: 2008, p.115.

⁴² OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Uberização do trabalho, subordinação jurídica e dependência econômica. Revista Acadêmica da Faculdade de Direito do Recife -ISSN: 2448-2307, v.93, n.1, p.152-175 br. 2021, p.156.

É de extrema relevância que haja uma precisa distinção entre o trabalhador autônomo, aquele que trabalha por conta própria, daquele empregado, que realiza seu trabalho por conta alheia. Destaca-se que a concepção de autonomia vai além da visão de controle de jornada por parte do trabalhador, englobando de maneira geral o conceito de autogoverno com liberdade para ditar seu próprio trabalho e assumindo os riscos de seu empreendimento.⁴³

⁴³ CARELLI, Rodrigo de Lacerda, OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. As Plataformas Digitais e o Direito Do Trabalho: Como Entender a Tecnologia E Proteger As Relações DE Trabalho No Século XXI. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021, p. 91.

2 OS NOVOS MODELOS DE TRABALHO POR PLATAFORMAS DIGITAIS E SUAS IMPLICAÇÕES PARA CARACTERIZAÇÃO DA SUBORDINAÇÃO

2.1. A transformação do trabalho e as revoluções industriais

O trabalho é elemento central nas sociedades e as transformações na forma de execução do trabalho são uma constante durante toda a evolução humana. Contudo foi somente a partir do final século XVIII que o trabalho pôde deixar, em parte, de ser exercido pela utilização da força humana e animal e passou a ser exercida com a ajuda das máquinas.⁴⁴

Com a emergência do capitalismo como forma de organização da vida em comum, os trabalhadores passaram a vender sua força de trabalho, o que ocasionou a superexploração do trabalho pelo capital. Não era incomum e até estimulado o trabalho exercido por mulheres e crianças nas fabricas, as jornadas de trabalho eram exaustivas e as condições de ambiente de trabalho eram as mais precárias.⁴⁵

O trabalho deixou de ser artesanal e manufatureiro passou a ser exercido em grande ambiente, concentrando todas as etapas de produção. Todas as etapas de produção eram realizadas, de forma fragmentada, nas fábricas, da obra prima ao produto final. Nesse plano, houve concentração em massa dos trabalhadores nas proximidades das fábricas.⁴⁶

Essa concentração de trabalhadores em todas as etapas de produção, no mesmo lugar (fábricas), somada à degradação do ambiente de trabalho, com constantes acidentes e jornadas excessivas, criaram as condições ideais para a consolidação do sistema capitalista, ao mesmo tempo que, paradoxalmente serviram de combustível para o surgimento do Direito do Trabalho. Segundo Cláudio Jannotti e Lorena Vasconcelos:⁴⁷:

Formava-se um vínculo virtuoso, pois todos os fatores complementavam-se: a criação da máquina pelo homem e sua utilização no mundo do trabalho; a otimização a produção; a oferta em abundância de mão de obra; a concentração de pessoas nos grandes centros em procura de oportunidades e a associação de trabalhadores. Esta relação de completude era o que o sistema capitalista precisava para consolidar-se. Tinha-se certeza do amanhã, , mas ao mesmo tempo, de forma paradoxal, foi criado o

⁴⁴ ROCHA, Cláudio Jannotti da, PORTO, Lorena Vasconcelos (org). O mundo do trabalho e a 4ª revolução industrial. 1 ed. São Paulo, Tirant Lo Blanch, 2020 p. 64/65.

⁴⁵ Ibid. p. 64/65.

⁴⁶ Ibid. p. 64/65.

⁴⁷ Ibid. p. 64/65.

direito do trabalho, primeiramente pela mão dos sindicatos e, após, pela pena do legislador

Nesse contexto, a inserção das primeiras máquinas à vapor auxiliavam o trabalho humano nas primeiras fábricas. Com o surgimento de novas técnicas de produção e com o desenvolvimento da indústria têxtil e metalúrgica, houve uma importante alteração nas condições trabalhistas da época, posto que o labor que antes era exercido por um grupo de pessoas, passou a ser executado por apenas uma, ao lado de uma máquina e em menor tempo⁴⁸. Surge nesse processo uma nova categoria de trabalhadores, os assalariados⁴⁹

A segunda revolução industrial, que durou de 1860 a 1945, é caracterizada pelo surgimento dos sistemas taylorista e fordista de organização da produção. Esses novos modelos tinham como foco a otimização da produção, que se tornou mais rápida e dinâmica.

O aumento no ritmo de produção serviu para precarizar ainda mais o ambiente de trabalho, tornando o interior das fábricas um verdadeiro caos social. Pela Europa, eclodiram grandes revoltas de trabalhadores, com ondas de greves por melhores condições de trabalho. Surgem, de forma massiva, sindicatos, que seriam de fundamental importância para o desenvolvimento do Direito do Trabalho⁵⁰. Em 1919 é criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

A Terceira Revolução Industrial é a fase caracterizada pelo surgimento e desenvolvimento de novas tecnologias como a microeletrônica e a microinformática. É o início da fase de flexibilização dos sistemas de trabalho, sempre buscando atender as demandas do capital.⁵¹

Nesse contexto, as transformações no modo de produção capitalista tiveram sua maximização nos anos 70, com o surgimento do Toyotismo, sistema de produção que tem como principal característica a descentralização da produção e a relevância cada vez maior do uso de

⁴⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, Sem Paginação.

⁴⁹ ROCHA, Cláudio Jannotti da, PORTO, Lorena Vasconcelos (org). O mundo do trabalho e a 4ª revolução industrial. 1 ed. São Paulo, Tirant Lo Blanch, 2020, p. 64.

⁵⁰ Ibid., p. 68.

⁵¹ Ibid., p. 69.

máquinas e sistemas de informação. É nesse contexto que surgem a terceirização, o teletrabalho e a pejetização⁵²

Entre 1919 e o final dos anos 70, o Direito do Trabalho passou por um processo de institucionalização, com a consolidação, sobretudo em países desenvolvidos, de diversos direitos trabalhistas em níveis constitucionais. Contudo, esse processo sofreu grande impacto a partir da terceira revolução industrial e seus mecanismos de flexibilização⁵³, recrudescendo a partir do surgimento de tecnologias como a inteligência artificial, as plataformas digitais e a robótica.⁵⁴

A quarta revolução industrial transformou as fábricas e potencializou as cadeias mundiais de produção, utilizando a automação para intensificar ainda mais o trabalho, a partir da desterritorialização, e garantir o aumento dos lucros e da acumulação do capital. Nas palavras de Cláudio Jannoti e Lorena Vasconcelos:⁵⁵

Atualmente, quem dá as ordens não é mais uma pessoa física, é uma máquina, que recebe ordens diretas do consumidor. Para muitos, não se tem nem um chefe, mas somente números, endereços, nomes, lugares os mais diversos. O empregador não é presencial, se faz presente através de nuvens, aplicativos, e plataformas digitais. O tomador de seu serviço pode ser qualquer um, até mesmo seu vizinho, pois quem vai dizer o que você vai fazer ou para quem vai fazer é a plataforma ou o aplicativo através de algoritmos.

A seguir, iremos tratar sobre essas novas tecnologias e detalhar seu funcionamento.

2.2. O conceito de plataformas digitais e seus modelos de negócio

Como visto, a evolução dos sistemas de informação e das tecnologias digitais moldaram o mundo ao nosso redor. Em um ambiente cada vez mais conectado e dinâmico, novos modelos de negócio surgiram para facilitar a vida dos consumidores e reduzir os custos para o empresariado. A recente pandemia de covid-19 intensificou ainda mais esse processo, haja vista as restrições de circulação das pessoas nas ruas.

⁵² ROCHA, Cláudio Jannoti da, PORTO, Lorena Vasconcelos (org). O mundo do trabalho e a 4ª revolução industrial. 1 ed. São Paulo, Tirant Lo Blanch, 2020 p. 69.

⁵³ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 107. Segundo o autor, no Brasil, o processo de flexibilização das Leis trabalhistas começou a ser mais percebido em meados dos anos 90, com período de intensificação nos anos de 2016/2017.

⁵⁴ ROCHA, Cláudio Jannoti da, PORTO, Lorena Vasconcelos (org), Op. Cit., p. 70.

⁵⁵ Ibid., p. 70.

Um dos modelos criados nesse contexto de inovações tecnológicas foi o das plataformas digitais. Essas empresas realizam a conexão entre trabalhadores prestadores de serviço e os clientes, através de plataformas digitais e aparelhos *smartphones*. Os polos da relação se conectam e realizam, em tese, de forma independente a autônoma⁵⁶

O conceito de plataforma não é exclusividade dos aparatos tecnológicos. Como lecionam Rodrigo Lacerda Carelli e Murilo Carvalho Sampaio Oliveira⁵⁷:

(...) a ideia de plataforma advém de uma forma de organização empresarial que não é recente, mas se apresenta agora como modelo para todo tipo de empresa. Uma plataforma seria a infraestrutura ou ambiente que possibilita a interação entre dois ou mais grupos. Exemplo clássico de plataforma é a feira. Ali, naquele espaço, tempo, organização e estrutura, os mercadores armam suas barracas aguardando os consumidores. O modelo atual mais completo desse formato é o shopping center.

No mundo digital, as plataformas também agem como forma de conexão entre grupos, mas o fazem por meio de sites e aplicativos. Esse modelo empresarial, em um primeiro momento, apenas transpassou o conceito de plataforma analógica para a lógica digital, criando um ambiente para venda de produtos de forma *on line*⁵⁸.

Contudo, foram surgindo também além os grupos de varejo eletrônico *e-commerce*, empresas que também serviam de plataforma para que outros fornecedores pudessem vender seus produtos em ambientes chamados de *marketplace*. Bom exemplo de empresa que até os dias de hoje segue essa lógica de plataforma é o Mercado Livre, cuja estrutura apenas intermedeia os vendedores, dotados de total autonomia e liberdade quanto ao valor e condições de seus produtos, e os consumidores⁵⁹.

Essa lógica se complica quando essas plataformas são responsáveis por fazer a conexão entre trabalhadores e clientes, ou seja, quando o trabalho humano é oferecido como mercadoria. Oliveira Carelli e Grillo classificam as plataformas digitais de trabalho como plataformas puras

⁵⁶ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. CAVALCANTI, Tiago Muniz. FONSECA, Vanessa Patriota da (org). Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020. P. 66.

⁵⁷ CARELLI, Rodrigo de Lacerda, OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. As plataformas digitais e o direito do trabalho: Como Entender a Tecnologia E Proteger As Relações DE Trabalho No Século XXI. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021, p.49.

⁵⁸ Ibid., p. 52.

⁵⁹ Ibid., p. 52.

e plataformas híbridas ou mistas. No primeiro grupo se enquadram aquelas em que o modo de operação é típico de um *marketplace*, sem a presença de controle sobre a forma de prestação do trabalho. O objeto do negócio dessas plataformas é tão somente a manutenção da estrutura tecnológica, de modo a realizar uma adequada conexão entre os atores do negócio. Já no segundo grupo se enquadram as plataformas, cuja forma empresarial não se confunde com o objeto do negócio.⁶⁰

O segundo grupo, plataformas de trabalho mistas ou híbridas, são de maior relevância para o presente trabalho, haja vista sua enorme popularização nos últimos anos e suas implicações para o campo jurídico trabalhista. Segundo Kalil,⁶¹ foi a popularização dos aparelhos móveis como smartphones que potencializou a chegada destas plataformas, com reflexos positivos sendo traduzidos em facilidades e comodidades para os consumidores. Como exemplo mais significativo de plataformas digitais de trabalho mistas/híbridas, temos a Uber, que chegou ao país durante a copa do mundo de 2014 e rapidamente se popularizou, contando com mais de 1 milhão de motoristas cadastrados⁶² (UBER, 2021,).

A Uber se apresenta como “uma empresa de tecnologia que faz a ponte entre o mundo físico e o digital, para que o movimento aconteça com o simples toque de um botão”⁶³. A empresa surgiu em Paris no ano de 2009 e se popularizou no mundo todo, oferecendo serviços e prometendo “ganhos flexíveis” e “mobilidade de pessoas e coisas de maneiras cada vez mais amplas”. Somente no terceiro trimestre de 2023, a empresa teve lucro líquido de 221 milhões de dólares, com receita de 9,3 bilhões de dólares⁶⁴

Ao contrário do modelo anteriormente citado, plataformas como a Uber não agem como tradicionais “marketplaces”. Essas organizações possuem alto grau de intervenção sobre a qualidade e o modo como o serviço será realizado, inclusive estipulando valores. O produto é

⁶⁰ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. Revista direito e Práxis, v. 11, n. 4, p. 2622/2623.

⁶¹ KALIL, Renan Bernardi. A regulação do trabalho via plataformas digitais. São Paulo: Blucher, 2020, p. 18.

⁶² UBER. Uber celebra 7 anos no Brasil. Brasil, 08 jul. 2021. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/uber-celebra-7-anos-no-brasil/>. Acesso em: 05 mai. 2023.

⁶³ BRASIL. Trabalhamos para Melhorar a Mobilidade Das Pessoas Em Todo O Mundo. Disponível em: https://www.uber.com/br/pt-br/about/?uclid_id=a0ca81d6-83e6-4557-aa8e-2c913fc20af4. Acesso em: 05 jun 2023.

⁶⁴ LOPES, André. Uber Mantém Crescimento e Lucra US\$ 221 Milhões No Último Trimestre. São Paulo: 8 Nov 2023, Disponível em: <https://exame.com/tecnologia/uber-mantem-crescimento-e-lucra-no-ultimo-trimestre/>. Acesso em 8.nov.2023.

oferecido como sendo principal atividade da empresa, e o cliente não realiza a contratação dos serviços diretamente com o fornecedor, e sim através do aplicativo da empresa⁶⁵.

Por sua vez, essas plataformas têm o costume de se referirem aos trabalhadores como sendo autônomos e parceiros. A Uber traz em seu site a informação de que “(...) ajudamos sempre os motoristas e entregadores parceiros a ganharem dinheiro⁶⁶”. Já a 99 Taxi convida os motoristas a entrarem para a plataforma, “Seja motorista de aplicativo parceiro 99 e aumente a sua renda⁶⁷”.

O modo de funcionamento da Uber é, segundo Gaia⁶⁸:

A plataforma UBER funciona de forma simples e intuitiva, bastando para tanto que os clientes e motoristas tenham acesso à internet e ao aplicativo que fará a interligação, seguindo a sistemática P2P. Os clientes e os motoristas são previamente cadastrados na plataforma, cujos dados pessoais, inclusive as formas de pagamento, são armazenados e administrados exclusivamente pela empresa detentora do aplicativo de transporte. O procedimento de utilização da aplicação é feito diretamente pelo usuário, que insere os locais de partida e de destino da viagem. A plataforma tecnológica automaticamente calcula a distância pelo sistema GPS, apresenta o trajeto ideal e indica a estimativa de preço, sem que o motorista participe na cotação ou mesmo tenha conhecimento do destino e do próprio cliente até a sua chegada ao local de partida.

Contudo, nos últimos anos, houve uma disparada recorde no volume de ações trabalhistas contra estes aplicativos, em especial os aplicativos de transporte. Até o final de 2021, esse número chegava a 7 mil processos, sendo 4,4 mil somente no ano de 2021.⁶⁹

Os números apontam que a realidade contradiz as versões de que seriam esses trabalhadores verdadeiros autônomos e empreendedores “parceiros”. Nessa toada, Carelli e

⁶⁵ CARELLI, Rodrigo de Lacerda, OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. As plataformas digitais e o direito do trabalho: Como Entender a Tecnologia E Proteger As Relações DE Trabalho No Século XXI. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021, p 56.

⁶⁶ BRASIL. Trabalhamos para Melhorar a Mobilidade Das Pessoas Em Todo O Mundo. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/about/?uclid=a0ca81d6-83e6-4557-aa8e-2c913fc20af4>. Acesso em: 05 jun 2023.

⁶⁷ BRASIL. Ganhe Dinheiro Como Motorista De Aplicativo, Corra Com a 99. Disponível em: <https://99app.com/motorista/>. Acesso em: 06 jan 2023.

⁶⁸ GAIA, Fausto. As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso "UBER". 2018. Tese de doutorado — Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018. p. 212.

⁶⁹ POMBO, Barbara. Volume de ações contra aplicativos dispara na Justiça do Trabalho. Valor Econômico, São Paulo, 28 dez 2021. Disponível em: <https://valor.globo.com/legislacao/noticia/2021/12/28/volume-de-acoes-contra-aplicativos-dispara-na-justica-do-trabalho.ghtml>. Acesso em: 08 jun. 2023.

Oliveira⁷⁰, após analisarem pesquisas sobre o perfil dos trabalhadores de plataformas digitais no Brasil, destacam que:

A partir desses dados visualizamos que o perfil desses trabalhadores em plataformas de transporte e entregas é de extensas jornadas e, nesta proporção, de baixos salários quando se faz a dedução das despesas de aquisição e manutenção dos instrumentos de trabalho. Esta realidade comprova como é falsa a narrativa de que são pessoas que trabalham pouco tempo em razão da plena liberdade. Ainda que em um caso específico o trabalhador labore na plataforma por dois dias para fins de complemento de renda, o que percebemos na totalidade é que são pessoas que tem naquela ocupação sua principal fonte de renda que lhes demanda labor por jornadas superiores à da legislação trabalhistas, pelo menos, seis dias por semana.

Em pesquisa realizada com lideranças sindicais de motoristas plataformizados no Brasil, Ana Carolina R.P. Leme compilou dados que lançam luz ao trabalho plataformizado. Entre os entrevistados, 70% possuem ensino médio e trabalham de 10 a 12 horas por dia⁷¹,

2.3 A subordinação por controle e suas implicações para a identificação do trabalho subordinado

Em 26 de outubro de 2016, foi lançado pelo canal Netflix, o episódio da série de ficção “Black Mirror” chamado “Queda Livre”⁷². A série se passa em um mundo despótico, no qual pessoas são avaliadas por outras através de aparelhos smartphones. Todas as interações sociais são baseadas nessas classificações e alguns serviços estão disponíveis apenas para as pessoas bem avaliadas. Portanto, há um temor constante de não conseguir cumprir as expectativas e, consequentemente, obter avaliações negativas.

A Realidade, porém, não é muito diferente da ficção e pode causar reações igualmente desastrosas. A Empresa AMAZON utiliza inteligência artificial para monitorar a produtividade de seus empregados, inclusive emitindo avisos e demitindo-os de forma totalmente automatizada, inclusive sem mesmo o aval de seus supervisores. Estima-se que milhares de

⁷⁰ CARELLI, Rodrigo de Lacerda, OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. As Plataformas Digitais e o Direito Do Trabalho: Como Entender a Tecnologia E Proteger As Relações DE Trabalho No Século XXI. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021, p. 82.

⁷¹ LEME, Ana Carolina Reis Paes. De Vidas e Vínculos: As Lutas dos Motoristas Plataformizados por Reconhecimento, Redistribuição e Representação no Brasil. São Paulo: LTr, 2023, p.180.

⁷² QUEDA Livre. IN.: Black Mirror. Produção de: Charlie Brooker, Mike Schur e Rashida Jones. Direção: Joe Wright. Realização de Netflix. London: Endemol UK, 2016. 49min, son., color. Episódio da terceira temporada da série exibida pelo Netflix. Acesso em: 13 jun 2023.

trabalhadores da empresa supracitada percam seus empregos todo ano em decorrência desse sistema automatizado de produção⁷³.

Como vimos anteriormente, a subordinação jurídica deriva do contrato de trabalho no qual o trabalhador se sujeita ao poder de direção do empregador. Também vimos que o poder diretivo corresponde à faculdade do empregador em organizar, controlar e disciplinar. A lógica de controle por meio de programas e algoritmos utilizada pelas plataformas digitais foge do controle característico do sistema fordista de produção, e é importante destacar que os modelos consagrados de subordinação não são suficientes para proteger os direitos dos trabalhadores em um cenário de novas tecnologias.⁷⁴

Por meio do uso de tecnologia, empregadores utilizam programas avançados de computadores, que coletam e transformam os dados obtidos. Isso permite que, de qualquer lugar do planeta, a empresa possa monitorar a força de trabalho de seus empregados em tempo real⁷⁵.

A organização do trabalho em plataformas digitais de trabalho híbridas/mistas, como Uber, é definido pela própria plataforma. Isso fica evidente quando se constata que a precificação do valor das corridas é estipulada pela própria plataforma, sem qualquer possibilidade de articulação entre o motorista e o passageiro. A precificação das corridas leva em consideração, fatores como tempo e distância da viagem, horários e regiões de maior movimento, além de taxas operacionais.⁷⁶

O controle é exercido através de constantes avaliações. Segundo Kalil⁷⁷:

Há empresas que adotam o trabalho sob demanda por meio de aplicativos, como a Uber, cuja média das avaliações dos trabalhadores é central para a definição das condições de trabalho: ter uma nota elevada permite ao trabalhador prestar serviços para clientes que também são bem avaliados. Isso é benéfico, pois reduz a chance de haver problemas relacionados ao pagamento ou ao comportamento do usuário. Por outro lado, uma média baixa pode causar a suspensão ou exclusão da conta do motorista

⁷³ LECHER, Colin. How Amazon Automatically Tracks And Fires Warehouse Workers For Productivity', The Verge, 25 abr 2023. Disponível em: <https://www.theverge.com/2019/4/25/18516004/amazon-warehouse-fulfillmentcenters>. Acesso em 10 ago 2023.

⁷⁴ KALIL, Renan Bernardi. A regulação do trabalho via plataformas digitais. São Paulo: Blucher, 2020, p 229

⁷⁵ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. CAVALCANTI, Tiago Muniz. FONSECA, Vanessa Patriota da. Futuro Do Trabalho: Os Efeitos Da Revolução Digital Na Sociedade. Brasília: ESMPTU, 2020. P. 91.

⁷⁶ BRASIL. Quanto Custa Uma Viagem Com Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/global/pt-br/price-estimate/>. Acesso em: 06 jan 2023.

⁷⁷ KALIL, Renan Bernardi, op cit. p. 230.

Complementando a verificação dos elementos típicos da subordinação por via do poder de direção, a punição pelas plataformas se dá através das avaliações dos passageiros. Além disso são levados em consideração, para a avaliação dos motoristas, outros fatores como por exemplo o número de corridas recusadas.⁷⁸ Caso o motorista receba avaliações negativas, este poderá ser desligado da plataforma sem maiores esclarecimentos.

Para Carelli e Oliveira, essas empresas assumem verdadeiro papel de empregadores a partir do momento em que exercem controle e determinam a direção do trabalho a ser executado, deixando de lado o papel de mera plataforma de mediação entre trabalhadores e clientes. Segundo os autores, a precificação do valor do trabalho, a gestão do negócio a ser desenvolvido, com distribuição de clientela através de algoritmos, o controle dos trabalhadores em tempo real pelo aplicativo e a punição em caso de recusa de corridas, com suspensão ou exclusão do trabalhador são os maiores indícios dessa desconfiguração⁷⁹.

⁷⁸ GAIA, Fausto. As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso "UBER". 2018. Tese de doutorado — Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018. p. 226.

⁷⁹ CARELLI, Rodrigo de Lacerda, OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. As plataformas digitais e o direito do trabalho: Como Entender a Tecnologia E Proteger As Relações DE Trabalho No Século XXI. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021, p. 136.

3 ARGUMENTOS APONTADOS PELA JURISPRUDÊNCIA DO TST SOBRE CONFIGURAÇÃO DO TRABALHO SUBORDINADO POR PLATAFORMAS DIGITAIS

A seguir, passaremos a análise de decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST), em ações cujo mérito versava sobre o vínculo de emprego entre motoristas e plataformas de transporte de passageiro. Buscou-se aqui apresentar posições a favor e contrárias aos pontos apresentados no presente trabalho.

Antes é importante salientar que os julgados do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal (STF) não são uníssonos, sendo essa uma das discussões mais relevantes para o mundo jurídico atualmente, em especial na seara trabalhista. Ademais, um dos ministros do STF, em importante decisão recente, julgou uma Reclamação impetrada pela plataforma de transportes Cabify.

Em sua decisão, o Ministro Alexandre de Moraes argumentou que é constitucional e amplamente reconhecido pela Corte Suprema a permissão de novas formas de vínculo de trabalho que não as definidas nos artigos 2º e 3º da CLT, ressaltando que a decisão da regional trabalhista contrariou a autoridade do STF nesse particular. Contudo, ao fazer uma análise do mérito, entendeu que se tratava de trabalhador autônomo, optando pela incompetência da justiça trabalhista para caracterizar o vínculo de emprego e determinando assim a remessa dos autos a justiça comum.⁸⁰ : Atualmente, alguns Ministros do STF têm se posicionado no mesmo sentido, o que tem gerado intenso debate na seara justrabalhista, pois acaba por enfraquecer as regulações e as instituições de proteção do trabalho.

Passaremos agora à análise das decisões do Tribunal Superior do Trabalho. Ressalte-se que os acórdãos foram selecionados pois tratam-se de decisões emblemáticas que sintetizam os principais argumentos utilizados pelas instâncias judiciais, por um lado, para caracterizar a relação de emprego no trabalho de plataforma e, por outro lado, para descaracterizar o vínculo empregatício neste trabalho, por ausência de subordinação.

⁸⁰ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Reclamação nº 59.795 Reclamante: :Cabify Agencia De Serviços De Transporte LTDA. Reclamado: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Sentença. Ministro Relator: Alexandre de Moraes. Brasília, 19 mai 2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=507792&ori=1>. Acesso em: 03 nov. 2023.

Na primeira decisão, trata-se de um recurso de revista⁸¹ impetrado por um motorista em face de acórdão regional que confirmou a sentença e negou provimento ao seu pedido de reconhecimento de vínculo com a empresa Uber do Brasil Tecnologia Ltda. O acórdão é de relatoria do Ministro Maurício Godinho Delgado e foi publicado em 11 de abril de 2022.

Em suas argumentações, o Ministro inicia seu voto enfatizando o fato de que as novas tecnologias transformaram os modelos de negócio e que as corporações se utilizaram desses novos desenhos institucionais para redução de sua estrutura e, conseqüentemente, o custo do trabalho.

O Ministro lembrou também sobre a inexistência de uma legislação sobre a regulação do trabalho por plataformas digitais, bem como a ausência de uma jurisprudência unificada por parte da Corte superior trabalhista.

Ressaltou a importância de se distinguir as plataformas que utilizam verdadeiramente um sistema empresarial disruptivo, em que não há exploração de trabalho humano e as plataformas digitais como a UBER, que são verdadeiramente empresas de transporte de pessoas. Segundo o Ministro:

Ora, aqui não se trata das lídimas empresas da economia de compartilhamento. Trata-se de sistemas empresariais digitais que, mediante sofisticado sistema de algoritmos, conseguem realizar uma intensiva utilização de mão de obra com o fito de alcançarem o objetivo empresarial de fornecerem transporte imediato a pessoas e coisas. E assim o fazem sem o cumprimento da ordem jurídica constitucional e legal trabalhista.

No mérito do voto, destacou a importância de se analisar a questão valendo-se do princípio da primazia da realidade. Nesse contexto, constatou que a plataforma digital não age como mera plataforma de tecnologia posto que há verdadeira administração de um negócio de serviço de transportes.

Referente à presença da subordinação, objeto deste estudo, é lembrado o caráter multidimensional do conceito de subordinação, com a necessária conjugação das dimensões clássica, subjetiva e objetiva, já citadas na presente pesquisa. Lembrou, também, que essa visão

⁸¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 00353-02.2017.5.01.0066. Reclamante: Elias do Nascimento Santos. Reclamado: Uber do Brasil Tecnologia LTDA e outros. Acórdão. Ministro Relator: maurício Godinho Delgado Brasília, 11 abr 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1456803327/inteiro-teor-1456803857> Acesso em: 12 mai 2023.

multidimensional é percebida tanto pela doutrina e jurisprudência quanto pelo legislador, como na redação dada ao artigo 6º parágrafo único da CLT.

O Ministro, contudo, agrega uma quarta dimensão de subordinação, denominada subordinação algorítmica, senão vejamos:

Agregue-se, se não bastasse, uma quarta dimensão da subordinação, dita algorítmica – própria do novo contexto empresarial, em que o empresário passa a usar uma pleora de mecanismos telemáticos, computadorizados, internáuticos, hiper-minuciosos e sensíveis a quaisquer movimentos dos seres humanos e máquinas envolvidos na dinâmica ou órbita de interesse do empreendimento estruturado.

Nesse sentido, o Ministro realizou uma relação entre os fundamentos indicados no acórdão regional e seu correspondente enquadramento nas dimensões de subordinação. Observou que a empresa Uber era a responsável pela organização das chamadas e indicações de motoristas, de forma unilateral. Além disso, o motorista era obrigado a se manter conectado e este era avaliado constantemente através da plataforma e das notas dos clientes, tudo com controle diário e rígido da plataforma digital.

Nessa toada, foi observada a presença da subordinação em sua dimensão clássica, materializada pelas ordens diretas emitidas pela plataforma através do aplicativo, nos termos do artigo 6º parágrafo único da CLT. A presença de ordens denota a presença de subordinação, posto que demonstrada a presença do poder de direção, controle, organização e punição do trabalhador.

Acerca da dimensão objetiva da subordinação, frisou-se que a atividade desempenhada pelo motorista estava relacionada com a atividade fim da empresa, qual seja aplicativo de transporte, bem como houve a inserção do motorista na dinâmica estrutural e na cultura da plataforma, características que são peculiares da dimensão estrutural da subordinação.

Sobre a quarta dimensão apresentada, foi observado que a empresa faz uso de aplicativos tecnológicos e algoritmos sofisticados para coletar dados e os processar de modo a manter um controle total sobre o modo de organização do trabalho dos motoristas, sendo estas as responsáveis pela alta lucratividade dessa plataforma.

O Ministro também lembrou que a liberdade do motorista em se conectar e desconectar, definir horário e dia de folga, e de ser dono de sua ferramenta de trabalho não têm o condão de afastar a presença da subordinação, haja vista todo o conjunto probatório apresentado, bem como os pontos argumentados. Por fim, o ministro reconheceu o vínculo de emprego entre a motorista e a empresa Uber.

Portanto, verifica-se que o acórdão utiliza argumentos em consonância com muitos dos pontos apresentados na presente pesquisa. Em seguida será analisado um acórdão com argumentos divergentes.

O segundo acórdão, trata de uma decisão em agravo de instrumento⁸² impetrado por um motorista em face de decisão que confirmou a sentença e negou seguimento ao seu Recurso de Revista. Houve também pedido de reconhecimento de vínculo em face da empresa Uber do Brasil Tecnologia Ltda. O acórdão é de relatoria do Ministro Ives Gandra Da Silva Martins Filho e foi publicado em 10 de dezembro de 2022.

De plano, o relator inicia seu voto lembrando a importância da inserção de tecnologias nas novas dinâmicas trabalhistas e que essas relações carecem de regulação pelo poder Legislativo. Contudo destaca que é necessário verificar a existência de fraudes trabalhistas para que as Leis protetivas não sirvam como entrave para o progresso econômico do país.

Em seguida, argumentou que as novas ferramentas tecnológicas são importantes para geração de trabalho e que eventual caracterização de trabalho subordinado, nos moldes “estabelecidos para relações de produção próprias da 1ª Revolução Industrial” frustram esses objetivos.

Ao tratar do elemento subordinação, objeto desta pesquisa, o Ministro revela que a subordinação jurídica pressupõe “controle por parte do empregador da atividade desenvolvida pelo empregado, não interessando apenas o resultado, mas também o processo de produção do trabalho, – havendo dependência do empregador, de quem o obreiro recebe as ordens”.

⁸² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1092-82.2021.5.12.0045. Reclamante: Diego Augusto Perboni. Reclamado: Uber do Brasil Tecnologia LTDA e outros. Acórdão. Ministro Relator: Ives Gandra da Silva Martins Filho Brasília, 12 dez 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1715562704/inteiro-teor-1715562705>. Acesso em: 12 mai 2023.

Contudo, o relator argumenta que não se verifica a presença desse controle no caso em julgamento.

Segue o Ministro negando a existência de trabalho subordinado, obtemperando que:

Ora, é latente a ampla autonomia do motorista em escolher os dias, horários e forma de labor, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela "Uber Brasil Tecnologia Ltda." ou sanções decorrentes de suas escolhas.

O Acórdão faz comparação entre os motoristas de aplicativos e os trabalhadores externos, regulados pelo art. 62, I da CLT. O referido artigo dispõe que “os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados”. Segundo o Ministro, ao contrário dos trabalhadores externos, os motoristas de aplicativos não cumprem metas ou recebem ordens diretas;

Seguindo, o Relator ressalta que não se pode confundir o poder diretivo do empregador com as cláusulas de um contrato civil firmado entre as partes, como é o caso em julgamento. Nessa lógica, as sanções sofridas pelos motoristas, valores de corrida e toda organização do trabalho pela plataforma digital seria mero ajustamento do aplicativo para adequação à realidade concorrencial.

Ressaltou, ainda, que as sanções sofridas pelo motorista da plataforma digital são “inerentes às negociações jurídicas”, e encontram respaldo constitucional, atendendo aos princípios da livre iniciativa e da livre concorrência.

Sobre a precificação do valor das corridas de modo unilateral pela plataforma, segundo o Ministro, este também se justifica pelo fato de que os percentuais recebidos pelo motorista e os valores por ele auferidos são superiores aos que a jurisprudência tem entendido como sendo típica de uma relação de parceria. Nesse sentido, não se vislumbra a descaracterização do trabalho autônomo nesse particular.

Sobre a assunção dos riscos do empreendimento, o relator lembra que o motorista é dono do próprio veículo, e cabe a ele as despesas para o funcionamento de seu trabalho como

manutenção e impostos. Também, segundo o Acórdão, não se vislumbra o disposto no art. 6º parágrafo único da CLT pois não estão verificados os elementos típicos do poder diretivo do empregador, como controle, gerência e supervisão.

O voto faz menção ao conceito de subordinação estrutural. Nesse ponto, o relator argumenta que a Legislação Brasileira não classifica o trabalhador subordinado como aquele que se insere na dinâmica produtiva da empresa, embora sob comando direto. O relator relembra que os pressupostos de identificação do empregado são aqueles que estão inseridos nos artigos 2º e 3º da CLT, não cabendo ao poder judiciário criar novos conceitos de trabalho subordinado.

É ressaltado que mesmo que a tese de subordinação estrutural fosse recepcionada pela nossa legislação, não seria o caso dos autos pois a atividade do motorista decorre de mera consequência do que propõe o aplicativo, cuja proposta é conectar os motoristas e os passageiros.

O relator lembra que as novas tecnologias e as novas dinâmicas de trabalho proporcionadas por essas tecnologias devem ser resguardadas, sempre que não se configurar as hipóteses de fraude trabalhista.

Por fim foi negado seguimento ao agravo de instrumento do reclamante.

A análise das duas decisões paradigmas nos dão uma boa ideia sobre os assuntos abordados e o tensionamento de ideias e de concepções sobre o direito do trabalho. Observa-se que há uma completa disparidade sobre os elementos distintivos entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo.

Observa-se que ambos os acórdãos reconhecem as transformações que as tecnologias atuais impuseram na dinâmica trabalhista dos dias atuais. Ambos também reconhecem a necessidade de se identificar as fraudes que podem ser cometidas nessas relações de trabalho.

Contudo, ao se observarem os elementos comprobatórios sobre o reconhecimento da subordinação é que ocorrem as diferenças mais relevantes. O primeiro acórdão, ao dirimir a questão, a coloca sob a perspectiva das diversas dimensões que o conceito de subordinação sofreu com o tempo enquanto que o segundo acórdão coloca a relação de trabalho entre o

motorista e a plataforma apenas sob a perspectiva da subordinação clássica, caracterizada pela forte hierarquia e da presença firme e direta do controle e da disciplina do empregador.

CONCLUSÃO

As plataformas digitais são importantes e dinamizaram toda a cadeia produtiva nos últimos anos. As tecnologias chegaram para ficar e é papel do Direito do Trabalho a salvaguarda dos direitos protetivos dos trabalhadores, e também é papel dos operadores do Direito lidar com o tensionamento histórico entre o capital e o trabalho.

A tendência é que, nas próximas décadas, com a evolução da robótica e a automação cada vez maior dos setores produtivos, haja uma flexibilização cada vez maior do trabalho e as plataformas digitais estão e estarão no centro dessas transformações.

Essas empresas se apresentam como meras plataformas digitais de intermediação entre os trabalhadores e os clientes, mas o que se observa na prática é que elas agem fazendo uso de um poder diretivo típico do trabalho subordinado, porém fazendo uso de tecnologias para coleta de dados e uso da inteligência artificial em tomadas de decisões e controle organizacional.

Além disso, essas plataformas chamam seus trabalhadores de colaboradores e autônomos, lhes prometendo altos ganhos, mas o que ocorre na realidade é que estes trabalhadores cumprem longas jornadas e quase sempre têm nessas plataformas sua única fonte de renda.

Por sua vez, a questão ainda não se encontra pacificada nos tribunais trabalhistas. Verificou-se que os argumentos que se apresentaram a favor do vínculo de emprego entre as plataformas e os trabalhadores interpretam a questão à luz das concepções modernas de subordinação, ampliando o escopo protetivo do direito do trabalho para os novos modelos de negócio e de organização do trabalho, ao passo que os argumentos contrários tomam como base exclusivamente o modelo clássico de subordinação, que se baseia em um controle rígido e hierarquizado, transparecendo uma concepção que se compromete com a redução dos direitos trabalhistas e com a precarização do trabalho..

Portanto, é de grande relevância que haja o debate coletivo e público sobre o futuro do trabalho nesse contexto de tecnologias, pois em um mundo de constantes mudanças, muitas delas inesperadas como foi o período recente de pandemia, novas formas de trabalho irão surgir e mais precarizado será o trabalho humano.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 11 jul. 2023
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 092-82.2021.5.12.0045. Reclamante: Diego Augusto Perboni. Reclamado: Uber do Brasil Tecnologia LTDA e outros. Acórdão. Ministro Relator: Ives Gandra da Silva Martins Filho Brasília, 12 dez 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1715562704/inteiro-teor-1715562705>. Acesso em: 12 mai 2023
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 00353-02.2017.5.01.0066. Reclamante: Elias do Nascimento Santos. Reclamado: Uber do Brasil Tecnologia LTDA e outros. Acórdão. Ministro Relator: maurício Godinho Delgado Brasília, 11 abr 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1456803327/inteiro-teor-1456803857> Acesso em: 12 mai 2023
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Reclamação nº 59.795 Reclamante: :Cabify Agencia De Serviços De Transporte LTDA. Reclamado: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Sentença. Ministro Relator: Alexandre de Moraes. Brasília, 19 mai 2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=507792&ori=1>. Acesso em: 03 nov. 2023
- BRASIL. **Quanto custa uma viagem com uber**. Disponível em: <https://www.uber.com/global/pt-br/price-estimate/>. Acesso em: 06 jan 2023
- BRASIL. Trabalhamos para Melhorar a Mobilidade Das Pessoas Em Todo O Mundo. Disponível em: https://www.uber.com/br/pt-br/about/?uclid_id=a0ca81d6-83e6-4557-aa8e-2c913fc20af4. Acesso em: 05 jun 2023
- CARDOSO, Ana Claudia Moreira; ARTUR, Karen; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **O trabalho nas plataformas digitais**: Narrativas Contrapostas de Autonomia, Subordinação, Liberdade e Dependência. Revista Valore, [S.l.], v. 5, p. 206-230, set. 2020. Disponível em: <<https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/657>>. Acesso em: 11 jul. 2023
- CARELLI, Rodrigo de Lacerda, OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **As plataformas digitais e o direito do trabalho**: Como Entender a Tecnologia E Proteger As Relações DE Trabalho No Século XXI. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021
- CARELLI, Rodrigo de Lacerda. CAVALCANTI, Tiago Muniz. FONSECA, Vanessa Patriota da (org). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.
- GAIA, Fausto. **As novas Formas de trabalho no mundo dos aplicativos**: O Caso "UBER". 2018. Tese de doutorado — Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018. Disponível em:

<<https://repositorio.pucsp.br/bitstream/handle/21889/2/Fausto%20Siqueira%20Gaia.pdf>>.
Acesso em: 01 jun. 2023.

GASPAR, Danilo Gonçalves. **A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta da subordinação potencial.** Dissertação de Mestrado - Universidade Federal da Bahia, 2011, Salvador. p. 112.

KALIL, Renan Bernardi. **A regulação do trabalho via plataformas digitais.** São Paulo: Blucher, 2020. 308p.

LECHER, Colin. **How amazon automatically tracks and fires warehouse workers for productivity,** The Verge, 25 abr 2023. Disponível em:
<https://www.theverge.com/2019/4/25/18516004/amazon-warehouse-fulfillmentcenters>.
acesso em 10 ago 2023

LEME, Ana Carolina Reis Paes. **De vidas e vínculos:** As Lutas dos Motoristas Plataformizados por Reconhecimento, Redistribuição e Representação no Brasil. São Paulo: LTr, 2023.

LOPES, André. **Uber mantém crescimento e lucro US\$ 221 milhões no último trimestre.** São Paulo: 8 Nov 2023, Disponível em: <https://exame.com/tecnologia/uber-mantem-crescimento-e-lucro-no-ultimo-trimestre/>. Acesso em 8.nov.2023

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho:** relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. Não paginado. Disponível em
https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5746880/mod_resource/content/1/Curso%20de%20Direito%20do%20Trabalho%20-%20Luciano%20Martinez%2C%202019.pdf. Acesso em: 19 dez 2022

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho.** 23 ed. São Paulo: Atlas, 2007

MARX, Karl. **O capital livro 1 capítulo 1:** a mercadoria. São Paulo: Boitempo Editorial, 2015

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. **Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho.** Revista direito e Práxis, v. 11, n. 4, p. 2609-2634, Rio de Janeiro: 2020. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/rdp/a/y85fPG8WFK5qpY5FPhpvF9m/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 06 de maio de 2023.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Uberização do trabalho, subordinação jurídica e dependência econômica.** Revista Acadêmica da Faculdade de Direito do Recife -ISSN: 2448-2307, v.93, n.1, p.152-175 br. 2021. Disponível em:
<<https://periodicos.ufpe.br/revistas/ACADEMICA/article/view/249085>>. Acesso em: 22 de junho de 2023.

POMBO, Barbara. **Volume de ações contra aplicativos dispara na Justiça do Trabalho.** São Paulo: 2021. Disponível em:

<<https://valor.globo.com/legislacao/noticia/2021/12/28/volume-de-aco-es-contra-aplicativos-dispara-na-justica-do-trabalho.gh.html>>. Acesso em: 08 jun. 2023.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de emprego:** desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico. Dissertação de Mestrado. Pontifícia Universidade Católica De Minas Gerais. Belo Horizonte, 2008

QUEDA Livre. IN.: **Black Mirror**. Produção de: Charlie Brooker, Mike Schur e Rashida Jones. Direção: Joe Wright. Realização de Netflix. London: Endemol UK, 2016. 49min, son., color. Episódio da terceira temporada da série exibida pelo Netflix. Acesso em: 13 jun 2023

ROCHA, Cláudio Jannoti da, PORTO, Lorena Vasconcelos (org). **O mundo do trabalho e a 4ª revolução industrial**. 1 ed. São Paulo, Tirant Lo Blanch, 2020

SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro De. **Relação de emprego:** estrutura legal e pressupostos. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005